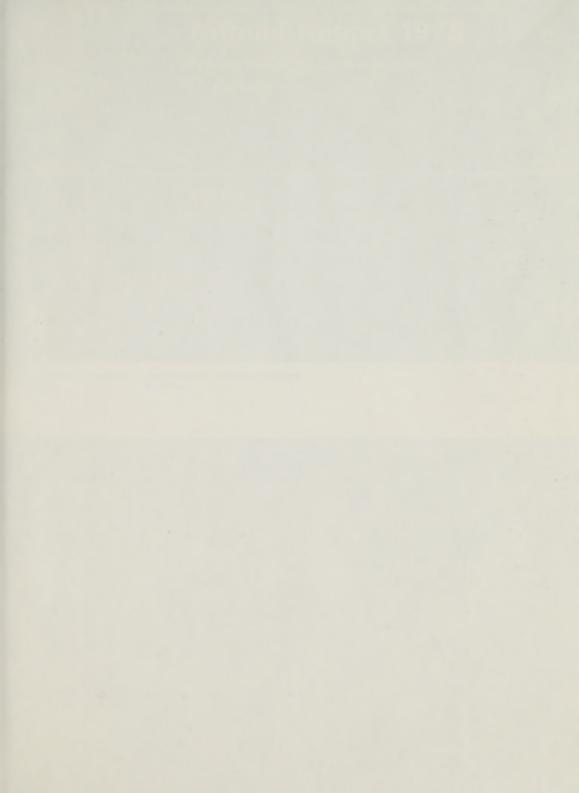






Digitized by the Internet Archive in 2022 with funding from University of Toronto





A 55

# **Annual Report 1978**

Publication

Public Service Commission of Canada

Volume 1

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada



# **FAnnual Report 1978**

Public Service Commission of Canada



Tanada T Pullic Service Commission.

# Volume 1

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada



© Minister of Supply and Services Canada 1979

Cat. No. SC 1-1978

ISBN 0-662-50361-9

The Honourable John Roberts Secretary of State House of Commons Ottawa

Dear Minister

We have the honour to ask you to transmit for tabling in the House of Commons the Report of the Public Service Commission of Canada for 1978, published in two volumes.

It is submitted to Parliament in conformity with the provisions of Section 45 of the *Public Service Employment Act* (Chapter 71, Statutes of Canada 1966-67).

Yours sincerely,

Edgar Gallant Chairman

Anita Szlazak Commissioner

John Edwards Commissioner



#### The Commissioners

The jurisdictional powers of the Commission rest with the three Commissioners—one Chairman and two members—each of whom is appointed by the Governor-in-Council for a 10-year term with the status of deputy head. Together, the Commissioners set the overall policy in accordance with the Public Service Employment Act. The chief executive officer is the Chairman. A majority of the Commissioners constitutes a quorum.

### ppeals and Investigations Branch

stablishes independent boards to hear appeals by public servants gainst alleged breaches of the *Public Service Employment Act* and legulations in such matters as promotion, demotion and release. lecisions of appeal boards are final and binding on the parties and in the Commission and can be set aside only by the Federal Court. Investigates complaints alleging discrimination in the Public Service om both employees and applicants for employment; investigates omplaints of questionable staffing activities brought to its attention y any source and other complaints concerning personnel matters enerally. The registrar of the branch receives, reviews, classifies, llocates and follows up all appeals and complaints received and eals with enquiries relating to the work of the Branch.

## enior Executive Programs Branch

n accordance with the *Public Service Employment Act* and the formission's policies, the Branch establishes policies and systems or the recruitment and selection of individuals for senior executive ositions in the Public Service of Canada; and performs planning, ounselling and staffing for senior executives, as these are non-deleated activities. Responsibilities include the Interchange Canada and International Assignments Program, senior executive resource planing and policy and systems development.

### anguage Training Branch

asic language training is provided by this Branch on the Commision's or the individual department's premises. Specialized and devepmental courses are prepared and given upon departmental
equest. Guidance and assistance is made available in various areas
f linguistic training: teaching, program evaluation, testing and orienation of public servant students. The Branch is essentially at the
ervice of departments and agencies who now have the responsibility
assure the linguistic training of their employees.

# orporate Systems and Services

romotes and co-ordinates departmental management systems irough the operations of the following directorates: administration, omputer services, finance, information services, personnel and ternal audit.

### **Audit Branch**

Carries out cyclical audits of staffing activities in all departments and agencies that come under the *Public Service Employment Act*, including the PSC Staffing Branch. Engages in special studies and conducts project audits on specific aspects of the staffing system and recommends changes where appropriate to improve the effectiveness of staffing in the Public Service.

#### **Staffing Branch**

In accordance with the *Public Service Employment Act* and the Commission's policies and directives, establishes staffing policies and procedures, selection standards and administrative procedures for Commission and departmental staffing. Responsible for recruitment and referral of external candidates; performs staffing activities not delegated to departments; and oversees departmental staffing activities to ensure application of the Act and Regulations. Co-ordinates those parts of the official languages policy for which the Commission is responsible, determines linguistic standards for bilingual positions, and tests linguistic competence of candidates and incumbents. Responsibilities include the Career Assignment Program, the Office of Equal Opportunities for Women, and the Office of Native Employment, as well as human resources planning.

### **Staff Development Branch**

Provides executive, professional, managerial and supervisory training to public servants throughout Canada in response to departmental demand, by providing individualized learning activities, standard courses or training events custom-designed to suit the specific job requirements of a particular department or group of departments. Also responsible for the Northern Careers Program.

### **Secretariat Services**

Is responsible for carrying out a corporate policy planning and co-ordination role on behalf of the Commissioners. Responds to requests for information from members of Parliament. Assures the flow of current business of the Commission.



# **Table of Contents**

Int	roduction	Page 7
	recording to the second	
1	Accountability	9
2	Towards a New Approach to Delegation	11
3	The Quality of Personnel Management	13
4	Equal Opportunity for Women	17
5	Senior Executive Staffing	25
6	Staffing in 1978	29
7	Official Languages and the Departments	35
8	Auditing the Management of Staffing	41
9	Equity and Fairness through the Redress Systems	45
10	Staff Training and Development	49
11	Internal Management	55
App	pendices	
1	1978-79 Budget of the Public Service Commission	58
2	Delegation of Staffing Authority during 1978	62
3	Exclusions from the Public Service Employment Act	66
4	Leaves of Absence for "Political Partisanship"	67
5	Revocation of Appointments	68



# Introduction

By the time this volume—our Annual Report for 1978—is tabled in the House of Commons and made public, it is likely that several events of a major significance for the development of the Canadian Public Service will already have taken place.

Among others, the Report of the Royal Commission on Financial Management and Accountability and that of the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle will have marked the beginning of a new phase in the evolution of human and financial resources management within the federal Public Service.

The Commission welcomes these fundamental reviews, as they provide the opportunity for all those concerned with the state of federal Public Service personnel management to clarify and focus their thinking on the basic principles that should be at the heart of human resources management. The Commission itself has been involved in this examination of fundamental principles as evidenced by our Annual Report of 1977, our briefs to the Royal Commission and Special Committee, and this Annual Report you are presently reading.

A brief glance over the Table of Contents will reveal the wide range of subjects and areas treated in this report. The Commission sees its Annual Report as a vehicle both for reporting on its various operational activities during the year and for sharing with the many publics it serves our thinking on certain key aspects of staffing and related management issues. Specifically this year, there are a number of areas to which we would like to draw special attention.

The question of the accountability of public administrations, a universal issue, is obviously one of real concern to Canadians; the very name of the Royal Commission on Financial Management and Accountability makes this clear. We are looking forward to the results of the efforts made by the Lambert Commission to grapple with the many dimensions of this problem. The question of accountability as it relates to the Commission's activities forms the subject matter of the first chapter of this Report. To whom is the Commission account-

able? Are the present means by which we render account satisfactory? How does the Commission balance the various demands made on it by its many clients including institutions and forces within federal personnel management? Chapter one provides some answers to these questions.

The concept of delegation of authority in the personnel management field is one that has roots in the recent history of the Public Service, and likely will be a key element of future developments in this field. Can accountability and delegation of authority go hand in hand? What has been the Commission's experience in this regard, and what are our plans for the future? These are the questions which are addressed in Chapter two, "Towards a New Approach to Delegation".

The Commission's briefs both to the Royal Commission and the Special Committee stressed a significant point to be borne in mind by both these organizations: that the solution to fundamental problems in personnel management must lie at the centre of any attempt to renew the procedures by which these problems are resolved. What are these fundamental problems? What steps has the Commission taken to aid in their resolution? What is the relationship of these problems to proposals for organizational change within the Public Service? Chapter three, "The Quality of Personnel Management", deals with these and related concerns.

Ensuring equitable access to employment and participation for underrepresented groups has been a major preocupation of the Commission, along with its partners in this field, for several years. Chapter four, "Equality of Opportunity for Women", presents a comprehensive and detailed analysis of the situation of women in the Public Service: Are qualified women being recruited into the Public Service at a rate commensurate with their availability? Are women getting a representative share of promotions and of training opportunities within the Public Service?

Finally, what have been the results of Commission audits in 1978? What difficulties have been uncovered in staffing procedures and practices? What recommendations have been made for their improvement? Chapter eight, "Auditing the Management of Staffing", provides answers to these questions and constitutes the most complete account of Commission audit activities in its history.

We draw attention to these chapters because we believe it is incumbent on all those concerned with the future of federal public administration—and particularly on those charged with the responsibility for taking the decisions that will affect that future-to become familiar with the day-to-day realities and concerns with which the Commission must deal. In this way, discussion of the future development of personnel management in the Public Service will proceed from an informed basis of knowledge about the full range of problems facing us today. It is these fundamental problems and possible solutions to them that must lie at the heart of any structural realignment of the personnel management functions to carry us into the new situations we are sure to face in the coming decades.

The decisions to be made concerning that future will demand careful analysis and sound judgment. The federal Public Service is the largest organization in the country; the proper management of this organization demands recognition of a complex series of forces. We must beware the danger of subjecting these forces to too simple or superficial an analysis in our efforts to solve the problems that we face. At the same time, it is important that the examination of these fundamental issues does not distract too much effort away from solving our shortterm problems (such as those ensuing from cutbacks) or from making those improvements in personnel management that should not be delayed until any new legislation is passed.

We wish to express our deep appreciation to the staff of the Commission for their dedication and loyal support. We also wish to acknowledge the contribution and co-operation of deputy heads and their officials, whose commitment and support is so essential to the achievement of our mandate, and the contribution of the staff associations to the elaboration of policies and procedures. Finally, we wish to express our appreciation to members of Parliament and the Senate for the interest they have shown in how we are carrying out our responsibilities and for the opportunities provided to us to meet with them and explain what we do and why.

# **Accountability**

One of the issues that has claimed considerable attention over the past two years is the question of accountability in the Public Service. The issue was raised in the media, discussed in the House of Commons, was the subject of informal discussions within the Public Service and led to the establishment of a Royal Commission. While the range of comment and investigation touched on all aspects of Public Service management, the question of accountability for personnel management is one of primary interest to the Commission.

The Commission, by virtue of its statutory mandate to staff the Public Service, finds itself within a complex series of factors affecting personnel management in the Public Service. For that reason, its accountability does not admit of a single, precise definition; it is pluralistic, multifaceted, due to the Commission's position within the structures of personnel management in the Public Service today. The Commission is accountable to different groups and institutions for different tasks: its means of discharging its responsibilities and of rendering account also differ depending on the function involved.

The Public Service Commission is a creation of the Parliament of Canada and it is to Parliament that it renders its primary accountability. Parliament established the Commission as an autonomous agency responsible for the administration of the Public Service Employment Act. The Commission, under this Act, is responsible for ensuring that the principle of merit is upheld in all staffing actions. The Commission discharges this responsibility by administering processes and standards for selection of candidates for positions in the Public Service, usually through the competitive process. It also provides and operates redress mechanisms, including the appeals process, which investigate appointments challenged as violations of the merit principle. It audits departments to evaluate the manner in which staffing authority has been exercised.

The Commission has not been, and is still not, satisfied with the means by which it renders account to Parliament. Under the *Public Service Employment Act*, the Commission is required to report to Parliament annually, through an Annual Report. It also appears regu-

larly before the Miscellaneous Estimates Committee, and from time to time, before other Parliamentary committees. However, the Commission continues to believe that Parliament should have the means for a deeper and more significant examination of its policies and operations, both to allow an opportunity for the Commission to render a fuller account of its operations, and to give it guidance as to Parliament's view of the Commission's role within the Public Service personnel management complex.

The Commission has itself been taking steps to remedy this gap. Meetings are held on a regular basis with Members of Parliament of the National Capital Region to discuss issues related to the mandate of the Commission that are of mutual concern. The Commission continues to provide information to Members of Parliament on its role and has recently published a briefing book for new members and members from the National Capital Region outlining the Commission's activities and various issues directly affecting its mandate.

The Commission's relationship to the Government is based on the belief that staffing is an integral element of management, and that the Commission, as much as is possible within the context of existing legislation, has a responsibility to ensure that staffing policies contribute to overall Government policy objectives for the Public Service. The Commission is a key advisor on the management of the Public Service and participates on a number of committees with other agencies in the personnel management field. The Commission participates with the Treasury Board, the Privy Council Office, and representatives of line departments in several committees. The Treasury Board Secretariat Advisory Committee is made up of deputy heads and senior personnel officers across the service: the Advisory Council on Personnel Policy, of Directors of Personnel. The Committee of Senior Officials is composed of key central agency deputy ministers and a small group of departmental deputy ministers, the latter holding their posts on a rotating basis.

Commission participation in these fora allows it to contribute its knowledge and explain its perspective in the formulation

of policies and the development of systems dealing with the personnel management function within the Public Service. Thus, the Commission can contribute to a greater harmonization of policies, and help build in the checks and balances necessary for the future development of personnel management.

The Commission, like other departments in the Public Service, also is accountable to the government for the effective uses of the resources, both human and financial, that have been put at its disposal. Its requests for resources are evaluated by the Treasury Board, and are included in the Yearly Estimates of Expenditures submitted to Parliament.

The provision of advice and consultation is not restricted to the Government. Public Service bargaining agents expect from the Commission extensive consultation on policies, processes and standards, as well as the protection of the rights of their members, in regard to staffing matters. Above and beyond the Commission's role as an observer in the National Joint Council and in addition to consultation on specific issues, the Commission, with the encouragement of the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle, established in 1978 a Joint Consultative Committee as a forum for an exchange of views on all matters relating directly to the Public Service Employment Act. Continuing consultations are also being carried out by the branches of the Commission when new policies or programs are being developed or where there is

concern about a particular program or regulation, or changes to policies and regulations.

The Commission's relationship to deputy heads has its basis in both its statutory staffing responsibilities and its general relationship with the Government. The Commission has delegated authority to staff over 90 per cent of all Public Service positions to individual departments, while remaining accountable in this field to Parliament. Departments are thus accountable to the Commission for the proper exercise of this delegated authority, and the Commission periodically reviews each department before renewing its two-year instrument of delegation. However, the Commission recognizes its responsibility to departments as well, a responsibility to remain sensitive, whenever possible, to departmental needs to provide services to Government and the public. Its policy on delegation has been reoriented to stress more of a management approach to staffing rather than detailed auditing of staffing processes.

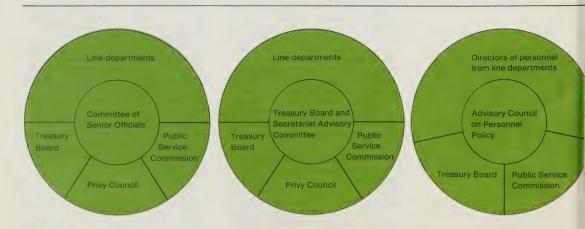
In at least two areas of its statutory mandate, the Commission is in a position to render account to individual public servants and the Canadian public at the same time as it discharges its responsibilities to Parliament. The provision of redress procedures to ensure the visible observance of merit is part of its responsibility to Parliament under the *Public Service Employment Act*. It is also a responsibility to be discharged vis-à-vis individual public servants. Public servants expect the Commission

to provide effective redress mechanisms accountability in this area may be formally to Parliament, but in reality, is to individual employees as well. In the sam vein, the effort to equalize access to the Public Service is a responsibility which Canadians generally expect to be discharged, in addition to the statutory responsibilities in this field imposed by Parliament.

The Commission is mindful of the delicate balance it must maintain in its activities to represent fairly the varying demands made on it by its various publics. The problems these demands pose for the Commission in retaining its autonomy are shared by many agencies granted a certain degree of political independence. However, there are benefits in having one agency responsible for all aspects of staffing, uniquely accountable to Parliament in this regard This approach tends to remove staffing matters more out of the field of partisar debate than would likely be the case if the Government of the day had to rende account to Parliament for staffing policies and staffing actions in the federal Public Service. This unified responsibility for all matters relating to staffing (the power to make appointments, hear appeals, undertake investigations and audit the quality of staffing), in combina tion with extensive but controlled delegation to departments has on the whole in the view of the Commission, served Parliament and the nation well.

Figure 1

Integration mechanisms for administrative policies



# **Towards a New Approach to Delegation**

Assent to the *Public Service Employment Act* signalled the beginning of a substantial evolution in the area of delegation of staffing authority. Under the authority granted it in the Act, the Commission in the late 60s began to shift more authority to departments to staff positions, with the result that over 90 per cent of all Public Service staffing is now done under delegated authority.

Despite pressures from some staff associations and individual public servants for the Commission to recentralize staffing authority, it is the Commission's firm conviction that the highest quality and most efficient staffing as well as the best protection of the rights of individual public servants can be achieved through a policy of effective delegation matched by effective accountability.

However, the Commission is equally convinced that some changes in practice, both in the framework in which delegation should operate and in the holding of departments to account, are desirable. Changes of this sort have been made over the past two years, and will continue to be made.

The original framework for delegation was based to a great extent on procedural controls, in which the Commission would set minimum service-wide standards and allow departments full discretion so long as they met those minimums. The Commission began to move away from this approach, in favour of an orientation to delegation which outlined the principles that should underlie all staffing, and stressed departmental responsibility for proceeding according to these principles. At the same time, Commission audits to determine departmental accountability took on a new focus. Instead of concentrating on mere compliance with regulations, audits stressed the overall management of the staffing system, sensitive to the differing needs of departments but always conscious of the Commission's mandate to staff according to merit.

The Commission is convinced that this approach to delegation is the most beneficial both to individual departments and to the Commission itself. The Commission is preparing a new framework for delegation, expected to be ready by mid-1979.

This new framework of delegation will contain the following elements:

- more appropriate combination of control and accountability mechanisms
- a definition of objectives to be met by departments in applying delegated authority
- staffing policies and guidelines illustrating how Public Service Commission
  philosophy might be implemented in particular circumstances, while recognizing
  the need for compatibility with Public
  Service philosophy
- semi-annual reports as feedback to deputy heads
- consulting services to assist departments
- a management-oriented staffing audit and review program.

It is intended that the new framework have a clearer management orientation and continue efforts to put less emphasis on regulatory aspects of the relationship between the Commission and deputy heads. The new policy will define the mandate of departments under delegation and the accountability mechanisms associated with this mandate. The policy also will be clearly communicated to departments through an appropriate instrument of delegation.

The new framework will define staffing in management terms and will outline the responsibilities of the deputy head in relation to the five basic principles espoused by the Commission as fundamental to the staffing process, as they were first outlined in last year's Annual Report.

The mandate of departmental personnel exercising delegated authority on behalf of the deputy heads also will be clearly defined. The main issue surrounding sub-delegation is the identification of who is accountable to whom and for what. There will be need to clarify the respective roles and responsibilities of the officials working in this area. No matter who is given formal sub-delegation, the division of tasks between line managers and personnel officers varies considerably among departments. The new policy on delegation will acknowledge the actual division of responsibilities and should help to clarify accountability between line managers and personnel advisors. The precise role to be played by managers in the field of

staffing will be the subject of discussions between the Commission and individual departments. In general terms, the responsibility of personnel officers should be to provide advice and assistance to managers and to ensure that appropriate procedures are adhered to. Line managers will have responsibility for the final selection decisions.

Since the delegation of staffing authority to deputy heads, the Commission has continued to be concerned with the capabilities and expertise of those departmental staffing officers who either exercise delegated staffing authority or provide assistance to managers who do. In response to this concern, the Commission has instituted a staffing officer certification program, designed to provide an opportunity for the Public Service Commission to assess the competency of staff officers. More information about this program is provided in Chapter 6 of this Report. In addition to the policy framework and the certification program, increased attention is being given to the use of joint audits with the Treasury Board, the Office of the Auditor General and various departmental audit components in relation to staffing, language training and language testing. Progress has been made in this area; the concept of joint audits with departmental audit components has effectively been implemented, as these audits are now part of on-going operations. As well, an experimental joint audit of the staffing and classification activities of a department involving the Commission and the Treasury Board is scheduled for the summer of 1979. The possible implementation of joint audits with the Office of the Auditor General is still at the negotiation stage.

Staffing, and the delegation of staffing authority, remain one of the Commission's major areas of activity, an area in which it must try to balance two sets of demands—satisfying the service needs of departments at the same time as discharging statutory responsibilities as defined by Parliament. The Commission's efforts continue to be directed to this goal.

# The Quality of Personnel Management

To understand the present situation with regard to personnel management in the federal Public Service, it is necessary to review the history of its development. The present division of powers for the management of human resources in the Public Service dates back just over a decade. It was in 1967 that Parliament passed the legislation that governs today's policies and procedures. With the enactment of the 1967 legislation, new forces were included in Public Service personnel management for the first time-most significantly, the introduction of collective bargaining and the assumption by the Treasury Board of the role of the employer.

Since 1967, the Public Service Commission, under the authority of the *Public Service Employment Act*, has been charged with the full responsibility for providing staffing and redress mechanisms and shared responsibility for training services in the Public Service. These duties have been carried out in concert with other authorities in the constantly evolving environment of personnel management in the 1970s.

Changes as significant as those made in 1967 to the personnel management structures in the Public Service inevitably resulted in tensions and misinterpretations, as must any major structural change in public administration. A period of clarification and adjustment is the natural consequence of a period of change. However, the 1967-1977 decade was not just a period of major organizational adjustment, but a period of fundamental change in attitudes and policies regarding the use of official languages and the exercise of employee rights throughout the Public Service. In addition, the decade saw the emergence of concerns regarding special interest groups and human rights, combined with unprecedented growth in programs and resources throughout the Public Service.

The Public Service is now at the end of this explosive decade, and is faced with the problems that have accumulated over those ten years in many areas of personnel management. Perhaps it is not that surprising that there are many critics of the situation that presently confronts managers in the management of human resources. The Commission has long heard, and the Special Committee

on Personnel Management and the Merit Principle in its working document has reviewed, critical comments ranging from accusations of over-regulation, excessive paperwork detail and inordinate time delays all the way through to accusations of loss of proper control and lack of accountability.

Naturally, the Commission, responsible for a major segment of the personnel management continuum, is concerned about the apparent broad base of this criticism. However, several observations must be made to ensure that these concerns and criticisms are placed in a proper perspective.

The Public Service Commission has been anything but inactive in dealing with the massive changes of the past decade, both structural and social, which have occurred within the Public Service. A number of constructive measures that have been taken in the past several years are outlined in previous Annual Reports. The preceding chapter mentioned some current initiatives taken by the Commission in this regard. Notwithstanding those initiatives and other developments, the Commission is aware of many of the shortcomings in Public Service staffing and related personnel management practices; many of the criticisms still remain valid. It is the Commission's view that new avenues must be found and new concepts developed to face fundamental issues in personnel management.

There are two areas that are germane to this discussion of fundamental problems: the question of substantive issues, and the question of organizational change.

#### The Issues

The Public Service Commission spent a good part of the year in discussion and study of ideas and work projects designed to improve the quality of staffing and related personnel management practices in the Public Service. The activity centered around the Commission's appearance before the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle and its submission to the Royal Commission on Financial Management and Accountability.

The submission to the Special Committee, entitled Public Service and Public Interest stated the philosophical tenets that the Commission believes are fundamental for the improvement of the quality of staffing and related personnel management practices, for both managerial and non-managerial staff. These points have been summarized in several publications, but essentially, the Commission put forward the thesis that in a period of unprecedented growth in government programs and resources, too great an emphasis had been placed on the regulatory approach to personnel management, and not enough attention on the special attributes required of the managers themselves. The Commission's basic thesis is that the quality of personnel management is as much dependent on the quality of individual managers, as on any system of regulations that control their actions.

On the basis of this thesis, the Commission, in close cooperation with the Treasury Board and with senior government officials, has established a number of study groups based on provisions for change in policies and processes enumerated in *Public Service and Public Interest*.

Most of these work projects are intended to study the ramifications of proposals to improve the quality of Public Service managers—their selection, their training and their deployment. For example, one group has been studying the breadth of knowledge that would be desirable for most, if not all, senior managers to possess (e.g. knowledge of financial and personnel management). This study is expected to have a significant impact on both the type of training and development programs developed for those aspiring to, or those within, senior management ranks, and the basis by which candidates for such jobs are evaluated.

Draft guidelines have been developed as a potential tool to be used by staffing officers to assess the qualifications of candidates for senior management positions. These should result in a more rigorous assessment of candidates' knowledge of the Public Service environment, their breadth of experience, record of performance, and potential. Such guidelines could have more than one beneficial effect: they could contribute to improvement in the quality of senior management personnel, and allow prospective senior managers an opportunity to be informed of the kind of expertise

generally necessary for the jobs to which they aspire.

Another study group is doing work related to the concept of appointment to level. There seems to be general support for the idea of giving deputy ministers greater autonomy over the deployment of their senior management personnel. Under an appointment to level concept, deputy ministers would have the authority to reassign senior management personnel either to meet changing circumstances, or to move high-potential members of their team into new jobs so as to broaden their experience. In effect, these redeployment actions would no longer constitute appointments and would not, as a result, require Public Service Commission approval.

This change would bring the Canadian federal Public Service into line with other national public services (such as the British, and soon, the American) as well as with many corporations. It would result in a sharp reduction in centrally-operated paperwork and the elimination of some of the rigidities in the Public Service Employment Act. It is envisaged that such a concept also would eliminate the complex procedures of acting pay and appointments, underfills and overfills. This would allow the Public Service Commission in collaboration with deputy heads to focus its attention on the issues of promotion, and planning for entries and exits from departmental senior management teams.

Few of these work projects have reached the end of their study. For example, the draft selection guidelines are undergoing simulation tests with two large federal departments. These simulations are being used both to validate the draft guidelines, their adequacy of information and use as an assessment tool, and to expose Commission staffing officers to their utilization. Implementation of the appointment to level concept awaits the results of study groups investigating to what extent legislative change is necessary for appointment to level, and to what extent the concept could be implemented under existing policies and procedures.

Despite the on-going nature of these work projects, their initiation and direction demonstrate the Commission's belief in its accountability in these areas, as one of the key players in the field of Public Service personnel management. Only by dealing with the substantive problems of personnel management can

a firm foundation for the Public Service of the 80s and beyond be provided.

#### Organizational Change

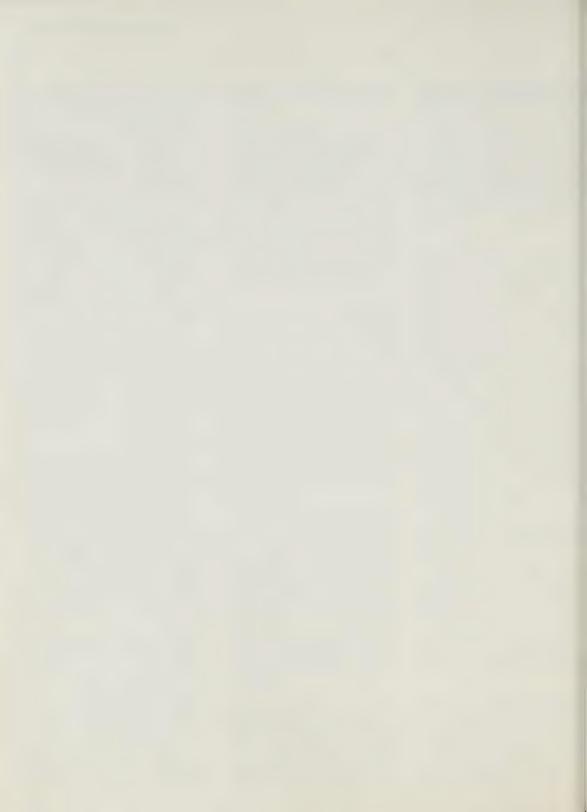
In some quarters, the issue of quality of personnel management is addressed from a structural point of view. A proposal, often heard, suggests that only through massive structural change can significant improvements in personnel management in the Public Service be achieved.

It is not the Commission's intention to defend the status quo. The Commission tiself is constantly evolving as an institution. Nor has the Commission hardened its position in favour of any one structural option. It seems more important to concentrate attention on the problems that must be solved and the principles that must govern the actions of all players, whatever structural option is chosen. In addition to the measures outlined earlier in this chapter, it should be stressed that any structure, existing or new, must be made consistent with:

- the ability to serve the five fundamental staffing principles, enunciated in the Commission's 1977 Annual Report
- clarifying the rights and responsibilities of individual public servants and bringing these two more into balance
- evolving management systems that will increase the participation of employee representatives in the formulatio of policies without generating new types of undesirable rigidities
- developing policies and practices that promote a career Public Service, while at the same time assuring necessary and adequate intakes of personnel from outside
- devising ways and means to retain the advantages of the unified approach to staffing in ensuring adherence to merit and the application of other principles that should govern Public Service employment practices
- organizing personnel functions and discharging responsibilities in such a way as to enable and encourage managers to utilize the human resources unde their responsibility more effectively.

Can these principles be served without major structural change? Is the current counterbalancing and competition between the various groups and agencies detrimental, or does it lead to the check and balances necessary for the creation of effective policies and practices? Wha are the costs of major structural change to organizational stability?

Commission believes in the need for and open debate on these questions of the fundamental issues. However, elieves that attention should first us on those concepts, principles and icies upon which any organizational linge might be based. In the final lilysis, any future role allocation or instural change must be based on management philosophy—the kind Public Service—which in the view Parliament would be of most lefit.



# **Equal Opportunity for Women**

The issue of women in the work place was the subject of considerable interest in Parliament and the media in 1978. Because of the continuing attention and pressure brought to bear on all organizations to increase their efforts to extend to women a fair share of opportunities for employment and advancement, the Commission decided to devote a chapter of the Annual Report to this important area. It has done so to provide a clearer perspective of the performance of the federal Public Service in this field.

All institutions have had to adapt to the rapid and substantive social change occasioned by the increasing participation of women in the work force. As is understandable in such a situation, the debate in this area is frequently confusing: commonly understood terminology is often lacking, basic objectives are often intertwined. Thus, how one measures the success of the federal Public Service in remedying its past record of discrimination against women depends on whether one expects those responsible for the Public Service to remove the sources of discrimination, or to take deliberate steps to "correct" the past by granting preferential treatment. Conclusions about success will also vary, depending on whether Public Service performance is viewed within the context of existing legislation or within some other legislative framework not now in place.

The Public Service Commission sees itself as having a mandate under the *Public Service Employment Act* to ensure that appointments to and within the Public Service are made in such a way as not to discriminate against any

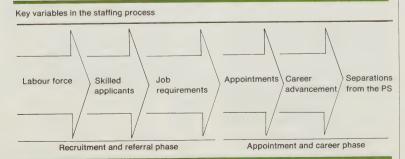
person by reason of sex, national origin, colour or religion. It does not see itself as having a mandate from Parliament to extend preferential treatment, and hence its strategy in this field has been one of actively promoting equality of opportunity. This approach also precludes the application of reverse discrimination. Staffing according to merit is the key principle guiding the Commission in its activities. The Commission, however, has not restricted its efforts to promoting changes in traditional attitudes and stereotypes that may have limited the participation of women in the Public Service in the past. Its efforts have been more positive, active and concrete.

The Commission is often asked whether women are getting their proper share of jobs, training opportunities, or opportunities for advancement within the Public Service. In order to answer such questions properly, it is essential that there be a clear understanding of the framework within which Commission efforts to change the composition of the Public Service operate.

The number of opportunities to change the composition of the Public Service in any given year is limited. It is limited by the number of positions that become vacant through separations and the number of new jobs that are created.

The number of promotions within the Public Service may not affect total participation levels, but may result in changes in the make-up of specific occupational groups. Figure 2 illustrates the various factors that affect the composition of the Public Service.

Figure 2



Public Service vacancies can be filled from two sources of supply-through recruitment from outside the Public Service or through utilizing the various internal mechanisms to promote career advancement (promotions and transfers). When recruiting from the outside, Public Service hiring generally should reflect the participation rates of the groups from which it hires in the Canadian labour market. In areas where the participation of women is low, recruitment results will tend inevitably to match these rates. Recruitment initiatives have been undertaken to improve representation of women, as of all target groups. Staffing specialists ensure that position posters are well-distributed and opportunities for employment are explained at meetings and through formal presentations. Managers have been encouraged to include women on selection boards, so that a broad perspective is provided at the initial selection stage. The Commission has taken efforts to ensure that volunteer work and other kinds of experience are given proper weight in the consideration of applications for positions. It is also worth noting that 49 per cent of staffing officers, those primarily responsible for the administration of these initiatives, are women.

# Do women get a proportionate share of recruitment into the Public Service?

The source of external recruits varies from one occupational category to another. In the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service Categories, an important source of intake is from recent university gradu-

ates. Table 1 compares, for representative occupational groups in the abovementioned categories, the percentage of women graduates in related occupational fields, the percentage of women who actually apply to the Public Service, and the percentage appointed.

Although the number of appointments made in any given year through university recruitment is admittedly small, it is significant to note, first, that Commission recruitment seems generally to exceed (in some instances, far exceed) the proportion of graduates from Canadian universities who are women. Secondly, it is worth noting that these recruitment rates are significantly higher than the present participation rates within the Public Service for women. For example, in 1978, women made up 16.5 per cent of the Financial Administration group, as opposed to 29.7 per cent of recruits, 16.1 per cent of the Computer Systems Administration group compared to 30.6 per cent, and 13.9 per cent of the Economics, Sociology and Statistics group as opposed to 39.4 per cent. It is fair to conclude that recruitment efforts from among university graduates are making small but significant changes in the composition of various groups in the Public Service.

The Commission looks to a different market when it seeks to hire into its Administrative Support Category. In this case, it must look generally to that section of the labour force currently employed in comparable occupations and available for work in these occupations. The Public Service has been criti-

cized in the past for the large proportion of women it employs in the Administrative Support Category. In 1978, for example, 79.4 per cent of this category was made up of women. However problematic this may be (and the Commission is by no means blind to the problems that are created by sex ghettos), the Commission must deal with the fact that in the Canadian labour market as a whole-the market from which it draws these employees-75.1 per cent of clerical jobs are taken by women. Women represent 81.2 per cent of placements for jobs in the Administrative Support Category in the National Capital Regional Office. Efforts to change the composition of this category are limited by the fact that the great majority of applications received in this area are from women. On the other hand, opportunities are provided for men and women alike to leave the Administrative Support Category to take positions in other occupational categories, notably the Administrative and Foreign Service Category. Approximately 40 per cent of the entry into this latter category has been from the Administrative Support Category over the past three years, primarily the CR 4-6 levels, where the percentage of women is approximately 69 per cent. Of the 5 844 employees who have made such a move during this time, 3 230 (55 per cent) have been women. This represents a significant amount of inter-category movement, although the percentage component of women making this move is still lower than might be expected from the proportion of women at these levels. It should be noted that although the 55 per cent figure repre-

Table 1

Percentage of women recently graduated from university in fields related to selected occupational groups, and percentage of applications and appointments to the Public Service through the university recruitment program, 1976 to 1978

	University graduates <sup>a</sup>			Applications				Appointments					
	1975	1976	1977	1976b	1977	1978	19	76	19	77	19	978	
Occupational group	%	%	%	%	%	%	No	%	No	%	No		
Biological Sciences (BI)	35.9	35.4	37.9	38.0	39.7	41.6	8	72.7	7	38.9	5	50	
Economics, Sociology and Statistics (ES)	28.3	28.9	30.6	29.4	30.6	32.0	17	26.2	26	40.0	13	39	
Engineering and Land Surveying (EN)	2.2	2.2	2.9	4.5	5.9	7.1	2	14.3	2	6.9	3	14	
Financial Administration (FI)	13.3	16.0	19.0	22.1	22.7	23.2	12	33.3	9	23.7	11	29	
Computer Systems Administration (CS)	20.5	18.4	21.0	18.0	20.5	23.0	23	22.8	31	27.7	22	30	
Program/Personnel Administration (PM/PE)	33.0	33.6	35.2	33.0	38.3	43.8	91	20.8	130	28.3	114	29	

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup> Percentage of women graduates in 1976 and 1977 is to be compared with 1976 and 1977 applications and appointments. However, university graduates may make application not only within the year of their graduation but in succeeding years. The 1978 data are not yet available.

Source: Statistics Canada

<sup>&</sup>lt;sup>b</sup> The 1976 figures are approximate, based on extrapolation from the trends of 1977 and 1978.

sents a three-year average, the figure for 1977 was 57 per cent; for 1978, 59 per cent.

At the highest level of the Public Service, n the Senior Executive Category, approximately 10 to 15 per cent of appointments in any given year are from outside the Public Service. Since the participation of women in senior management throughout the Canadian abour force is small, the Commission nust look largely to its internal appointnents in this category to effect changes n its composition. Recruitment of women in this category is low, an issue explored in more detail later in this chapter.

Do women get a proportionate share of nternal advancement opportunities?

The second major means by which changes can be effected in the composiion of groups and categories in the Public Service is through internal career novement. Effective equality of opportunity would suggest that women should have a share of career movement generally corresponding to their representaion, group by group. The Commission nas taken steps to remove barriers that prevent equal access to all positions for qualified women. Selection standards are systematically reviewed by the Commission to ensure that non-essential equirements that may limit access to certain positions are removed. The Office of Equal Opportunities for Women

is specifically required to review new or revised selection standards to ensure that there are no discriminatory provisions before Commission approval is given. Throughout the Public Service, the Commission provides support to departmental training programs that aim to educate managers and staffing specialists to prevent irrelevant stereotypes from influencing their staffing decisions. The Commission has strongly encouraged individual managers to widen their areas of competition to prevent unnecessarily narrow salary barriers from barring otherwise qualified individuals from positions throughout the Public Service.

Table 2 demonstrates the results achieved in creating equality of opportunity for women in the area of promotions and training and development. For this table, representative groups from all occupational categories have been selected, either because the group was large, or because it cut across departmental lines. For each group, the participation rate for women at the end of each year has been compared to their share of all promotions made within that group during the year, and their share of Commission training and development opportunities during the same period.

Generally, women in all selected groups are getting a share of promotions that is equivalent to their rate of participation in the group. In some cases, their share of promotions is higher than their participa-

tion rate. This is true of the Financial Administration and Personnel Administration groups, both in the Administrative and Foreign Service Category. The proportion of women receiving promotions in the Program Administration group was low in 1977 due to a major reclassification involving predominantly male groups during that year. In 1978 their rate of promotions is in line with their overall participation in the group. It should be noted that promotions in the Administrative Support Category make up the largest share of total service-wide promotions. Approximately one-third of all promotions in the Public Service are in this category.

It should also be noted that the actual number of promotional opportunities for public servants in these various groups declined in 1978 compared to 1977, with almost no exception. Overall, there was a decline of 17 per cent in the total number of promotions made in the Public Service in 1978 compared with 1977. This is austerity at work; a situation that poses potential problems for increasing the absolute number of women participating at higher levels in the future.

### Do women get a representative share of training and development?

Training and development is a key tool that all managers use to prepare their staff to take on more onerous responsibilities, and enable them to compete

able 2

umber and percentage of women in selected occupational groups, compared to women omoted within the group and women attending training courses offered by the Public Service ommission, 1977 and 1978

			1977	7					1978	3		
	Compos	Composition		Promotions within group		Training		Composition		Promotions within group		ng
ccupational group	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
enior Executive (SX)	38	2.9	2	2.0	17	8.6	40	2.9	3	4.3	7	3.9
uditing (AU)	110	3.5	19	4.2	1	0.9	118	3.9	12	3.7	4	3.9
ngineering and Land Surveying (EN)	32	1.2	3	0.8	6	1.9	33	1.3	11	3.0	4	1.2
conomics, Sociology and Statistics (ES)	348	13.2	35	14.6	38	13.9	355	13.9	35	13.8	46	17.6
nancial Administration (FI)	338	15.3	93	16.4	79	15.3	381	16.5	84	16.6	98	20.5
ersonnel Administration (PE)	860	29.0	276	36.4	319	38.8	937	31.0	245	39.1	274	43.2
ogram Administration (PM)	5 483	21.7	995	17.2	150	14.7	5 807	23.1	676	22.8	183	18.8
ngineering and Scientific Support (EG)	1 100	13.6	228	17.3	6	2.5	1 075	13.5	166	15.1	7	3.0
ocial Science Support (SI)	824	46.7	80	41.5	84	48.8	839	47.0	80	46.0	75	46.9
cretarial, Stenographic, Typing (ST)	15 659	98.7	4 207	99.4	543	98.5	15 109	98.7	4 227	99.5	819	99.3
erical and Regulatory (CR)	38 759	74.4	7 945	74.5	1 4 1 3	73.3	39 117	75.1	7 034	75.3	2 160	77.1
eneral Labour and Trades (GL)	183	0.9	10	0.6	0	0.0	178	0.9	15	1.0	0	0.0
urce: Department of Supply and Services												

mposition)

more effectively for promotional opportunities. With the support of the Commission, departments have initiated certain training programs intended to correct some of the occupational disadvantages suffered by members of certain target groups. The Commission itself will be offering in 1979 programs on Assertiveness Training to women, and special courses on women in the work place throughout the Public Service, in response to demands for such courses from departmental Equal Opportunity for Women co-ordinators.

The data in Table 2 show that for almost all occupational groups, women are getting a proportional or more than proportional share of development opportunities. They are being trained in considerably higher proportions than their overall participation rate in the Economics, Sociology and Statistics, Financial Administration and Personnel Administration groups. Women also have participated in special career development programs: 22.2 per cent of all Career Assignment Program participants over the past five years have been women (24.1 per cent in 1978); 10.6 per cent of all nominations to Senior Management Development Programs went to women. At levels from which participants are drawn for these courses, women do not represent more than 11.4 per cent and five per cent respectively.

# Do women leave the Public Service at a rate equal to that of men?

The last element that affects total composition of Public Service groups and categories is a negative element—separations. People leave the Public Service for a wide variety of reasons: some are laid off, some retire, others resign. Table 3 shows the total separation and lay-off rates for women by occupational category, as compared to their percentage composition of that category, for 1977 and 1978.

Women separated from the Public Service at a rate higher than their participation rates in virtually every category in both 1977 and 1978. In the Scientific and Professional and Technical Categories, their separation rate is approximately twice their participation rate. Can these figures be explained? How significant a problem do they pose?

Separation by reason of lay-off has been an area subjected to increasing attention over the past two years, as the Government's austerity programs start to have their effect. It should be noted that the lay-off rates included in Table 3 have eliminated those employees working in the Queen Mary Veterans' Hospital and the Camp Hill Hospital, transferred in 1978 to provincial jurisdiction and employees working in Westminster Hospital, similarly transferred in 1977, as well as teachers working in schools previously administered by the Department of Indian and Northern Affairs, that have been absorbed by territorial governments and Indian bands. These employees have been considered as "lay-offs" for purely administrative purposes, to allow them priority for re-entry into the federal Public Service; however, virtually all of them remained in their jobs, and consequently, cannot be considered laid-off in the generally accepted meaning of the word. Apart from the Technical Category, women represented

approximately the same proportion of lay-offs as their participation rates by category in 1978.

It is in the area of resignations that the widest discrepancies exist between men and women in separations. In 1978, women resigned from most occupationa categories at a rate twice that of men (9.8 per cent to 4.9 per cent). More than half the resignations (9 428 of 18 469) in 1978 were from women, although they make up approximately one-third of the Public Service population. In the Scientific and Professional Category the resig nation rate for women is almost four times that of men (15.6 per cent compared to 4.0 per cent). It is also much higher in the Technical Category (9.2 pe cent compared to 3.4 per cent). This phenomenon is currently being studied.

## **General Analysis**

The preceding sections of this chapter isolate and examine the forces that effect changes in composition in the Public Service. Table 4 compares actua numbers and percentage participation compares, and in selected occupational group for 1976, 1977 and 1978.

The broad category analysis in Table 4 shows a mixed picture of progress. Women are increasing their numbers in the Senior Executive and more noticeably in the Administrative and Foreign Service Categories. Their numbers are dropping off in the Scientific and Professional and Technical Categories, due in part to the hospital transfers already mentioned, and in part to their high resignation rates in these categories.

Table 3

Number and percentage of women separations and lay-offs by occupational category, as compared to women in each category, 1977 and 1978

compared to women in each category, 1077	1977						1978					
	Composition		Separations		Lay-offs <sup>a</sup>		Composition		Separations		Lay-offs <sup>a</sup>	
Occupational category	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
Senior Executive	38	2.9	4	3.9	0	0.0	40	2.9	2 <sup>b</sup>	2.4	0	
Scientific and Professional	5 566	23.0	1 277	49.6	17	29.8	4 984	21.5	1 3 1 7	50.6	8 2	
Administrative and Foreign Service	11341	22.1	827	25.3	8	24.2	12 141	23.5	929	25.2	14 2	
Technical	2 732	10.2	360	19.2	4	23.5	2 705	10.1	450	20.0	12 3	
Administrative Support	57 301	78.9	9 3 1 5	82.6	118	79.7	57 114	79.4	9 977	76.9	139 7	
Operational	18 761	17.7	2 706	20.2	33	21.2	18 932	18.2	2 781	18.5	41	
Total	95 922	33.9	14 489	44.6	180	43.6	96 023	34.4	15 456	42.2	214	

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup> Excludes lay-offs from the Department of Veterans' Affairs and the Department of Indian Affairs and Northern Development.

(Composition)

Both were appointments by order-in-council.
Source: Department of Supply and Services

different picture emerges when one nducts an analysis by group. Group atistics show an increase in actual imbers and in percentages for women virtually every selected group over the st three years. Some of these increases we been dramatic. The number of omen in the Personnel Administration d Program Administration groups has creased by over 20 per cent in two ars.

some cases, these increases in the mber of women have been coincident that decrease in the number of men in train groups. Overall in 1978, the mber of women in the Public Service creased by 101; the number of men creased by 3 682. The composition of rious groups and categories is changgas well: an increase of 800 in the imber of women in the Administrative deforeign Service Category, a crease of 285 men in this category; an crease of 193 women in all officer tegories, a decrease of 803 men.

ere is another set of figures that may be statistically significant, but has an portance far beyond its numerical lue. Women are moving into occupaons previously the exclusive preserve of en. There are more women fire fight-

nber and percentage of women by selected groups in each occupational category, 1976 to

ers, correctional officers, lightkeepers, air traffic controllers and agricultural officers. In some of these groups, the change is due to the increasing numbers of women graduating from disciplines that feed these occupations; in other cases, both women and men are changing traditional stereotypes about the kind of work that women are capable of performing.

# Are women evenly distributed within occupational groups?

A statistical observation that must balance the evidence just presented is that women are clustered at the bottom ends of occupational groups. Table 5 shows the number and percentage of women as one progresses from lower to more senior levels of various occupational groups (page 22).

There are historical reasons to explain some of the results of Table 5. Women have begun to enter certain groups within the Scientific and Professional and the Administrative and Foreign Service Categories fairly recently. It was in the 60s that women began to enter these categories in large numbers for the first time, apart from some occupational groups traditionally populated by

women. Consequently, women in these groups are younger and have fewer years of service than their male colleagues. Table 6 shows this breakdown for selected occupational groups based on 1977 data.

There may be other explanations for the data recorded on Table 5. Perhaps some managers are still reluctant to take what they perceive to be a risk in appointing a woman to a senior middle-management position. Voluntary separation rates for women may affect their participation rates in these levels as well. There may be a certain amount of self-screening that limits the participation of women in senior management. These are some hypotheses that will continue to be studied.

Whatever the causes, the limited rate of female participation in senior levels in groups below the Senior Executive Category has limited the ability to increase the female participation in that category. Women have increased their representation in key Senior Executive feeder groups slightly from 1976 to 1978 (from 177 to 226; that is, 3.3 per cent to 4.0 per cent). This is slightly higher than their 1978 participation rate in the Senior Executive Category (2.9 per cent) but

ole 4

8						
	1976	3	197	7	1978	
upational category and selected groups	No.	%	No.	%	No.	%
ior Executive	30	2.4	. 38	2.9	40	2.9
entific and Professional	5 637	23.4	5 566	23.0	4 984	21.5
liting (AU)	88	2.9	110	3.5	118	3.9
ineering and Land Surveying (EN)	26	1.0	32	1.2	33	1.3
nomics, Sociology and Statistics (ES)	337	12.6	348	13.2	355	13.9
ninistrative and Foreign Service	10 033	20.4	11 341	22.1	12 141	23.5
incial Administration (FI)	256	12.8	338	15.3	381	16.5
sonnel Administration (PE)	775	26.6	860	29.0	937	31.0
gram Administration (PM)	4 799	19.4	5 483	21.7	5 807	23.1
hnical	2 554	9.8	2 732	10.2	2 705	10.1
ineering and Scientific Support (EG)	1 053	13.1	1 100	13.6	1 075	13.5
ial Science Support (SI)	736	45.3	824	46.7	839	47.0
ninistrative Support	56 266	78.4	57 301	78.9	57 114	79.4
retarial, Stenographic, Typing (ST)	15 879	99.1	15 659	98.7	15 109	98.7
ical and Regulatory (CR)	37 298	73.3	38 759	74.4	39 117	75.1
rational	19 330	18.2	18 761	17.7	18 932	18.2
eral Labour and Trades (GL)	126	0.7	183	0.9	178	0.9
ed	93 997	33.7	95 922	33.9	96 023	34.4

ce: PSC (Senior Executive Category) and irtment of Supply and Services (all other gories) nevertheless is disappointingly small. However, another 68 women in 1978 were in professional groups (Law and Medicine) at a Senior Executive equivalent level.

The Commission often is asked to compare the Public Service participation rate for women to that of the Canadian labour force. As simple as this comparison may seem, there are difficulties in making valid comparisons between the two populations. The Canadian federal Public Service is not a representative organization in the Canadian work force. Millions of Canadians work in the primary and secondary industrial sector, such as mining or manufacturing; we have little or no comparability for these industries. Similarly, the private sector has large numbers of shop assistants and sales clerks, which are jobs of little numerical significance within the federal government.

However, in terms of total participation rates only, the Public Service compares favourably, if we consider the situation for employed women working full time. Figure 3 shows the percentage of women in the total employed Canadian labour force, the full-time employed labour force, and the Public Service for 1976, 1977 and 1978.

However, the broad statistical generalizations represented by Figure 3, as pointed out earlier, lack force if they are not broken down more finely. The situation for women varies widely in the Public Service by occupational category, by groups within that category, and even by level within that group.

The Public Service Commission is convinced that it has made substantial progress in the field of equal opportunity for women; but its work is far from done. The participation rate for women in the

Canadian labour force is growing; women within the Public Service, due to their more recent entry into the work force, are generally clustered at the lower ends of occupational groups. It can be expected that growing numbers of women will be promoted from lower to more senior levels. Separations also must be monitored carefully to determine the causes and the extent to which they might be moderated.

Generally, it can be said, on the basis of the evidence presented above, that moswomen, whether applying for entry into the Public Service or seeking advancement within, are being considered on an equal basis with men. This is a significant achievement, an achievement that few other Canadian organizations, in the public or private sector, could demonstrate. However, that is not to say that some women do not continue to be subjected to discrimination. In such

Table 5

Number and percentage of women in relation to their proximity to the Senior Executive (SX) level, by selected occupational group, 1978

	SX minu	us 4	SX mii	nus 3	SX min	ius 2	SX min
Group <sup>a</sup>	No.	%	No.	%	No.	%	No.
Administrative Services (AS)	2 356	36.9	202	11.4	21	5.2	9
Auditing (AU)	100	5.7	18	1.6	0	0.0	0
Commerce (CO)	34	13.5	40	5.3	9	2.3	0
Computer Systems Administration (CS)	287	21.3	60	9.5	9	5.0	1
Engineering and Land Surveying (EN)	17	2.1	11	1.3	4	0.6	1
Economics, Sociology and Statistics (ES)	217	25.0	71	9.3	40	9.3	18
Financial Administration (FI)	352	20.6	18	5.4	8	4.7	1
Organization and Methods (OM)	48	25.0	29	8.6	8	3.7	1
Personnel Administration (PE)	782	41.4	126	14.5	18	9.9	4
	5 433	25.1	171	10.8	56	5.6	18
Program Administration (PM)	5 433	25.1	17.1	10.8	36	3.0	

<sup>a</sup>85 per cent of the internal intake into the Senior Executive Category has been made from these groups over the last five years.

Table 6

Average age and length of government service, men and women for selected occupational groups, 1978

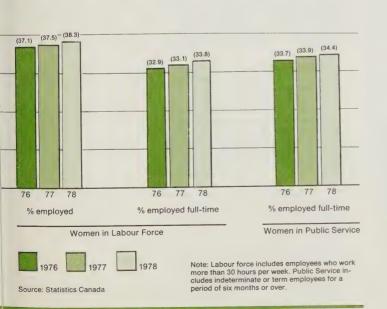
groups, 1978	Ag	Length of service		
Occupational Group	Men	Women	Men	Women
Senior Executive (SX)	49	44	15	10
Auditing (AU)	42	37	12	6
Economics, Sociology and Statistics (ES)	38	33	8	5
Personnel Administration (PE)	41	34	12	8
Program Administration (PM)	43	37	12	9
Social Science Support (SI)	36	36	9	7

instances, there is recourse to the Commission's Appeals and Investigations Branch that has as one of its aims the investigation of complaints related to sexual discrimination.

The future holds new challenges for the continuation of the steady progress shown in the past few years in creating equality of opportunity for women. The Public Service must remain sensitive to the needs and aspirations of working women, and the Public Service Commission, within the context of the present legislation, will continue to place a high priority on making further progress in this field.



rcentage of women employed in labour force, as compared to women employed in the Public rvice, 1976 to 1978





# **Senior Executive Staffing**

In keeping with its stated intention of improving the quality of senior management in the Public Service, the Commission in 1978 established the Senior Executive Programs Branch with a mandate distinctly separate from that of the Staffing Branch. The decision to group these programs into a new branch, reporting directly to the Commissioners, emphasizes the Commission's desire to increase their visibility and foster improvements in the management of the Senior Executive Category.

This branch is responsible for the staffing of the Senior Executive Category, as well as the most senior levels of the Economics, Sociology and Statistics group, the Auditing group, and the Foreign Service group. It is organized into four functional divisions: Senior Executive Staffing; Human Resources Planning; Policy and Systems; and Interchange Canada and International Programs.

Major priorities during the year were placed on improved staffing of senior executive positions; developing more reliable information on the skills and performance of senior executives; increasing capability in executive manpower analysis and planning, individual career development and counselling; and expanding placement services and assignments to international organizations.

# Senior Executive Human Resources Planning

Reviews of career planning and analysis, external recruitment, selection and appraisals for senior executive and senior management personnel were undertaken during the year, including the development of improved procedures for the use of performance appraisals in selection and career development.

The Human Resource Planning Division of the branch undertook responsibility for the systematic review of the senior executive community to assess departmental requirements on a service-wide basis. This review entailed a step-bystep analysis of the basic elements of human resourcing at the senior executive level; consideration of sources and methods of accumulation of data and documentation on senior executives; a review of potential senior level resources

within senior executive feeder groups and outside the Public Service; and the formulation of a plan to acquire, maintain and arrange for the timely use of data to meet departmental and servicewide needs related to the senior executive community and the program family responsibilities of the branch's planning and staffing officers. The division operated in close cooperation with the Senior Executive Staffing and Interchange Canada Divisions, as well as with the Executive Education Program, other branches in the Commission and staff in the Treasury Board Secretariat, to identify and rationalize priorities in senior executive resource planning and to meet service-wide career development strategies for senior executives.

Another major activity consisted of identifying those senior public servants who could be considered by the Committee of Senior Officials as having deputy head potential. In addition, information was prepared for consultation with deputy heads in the identification of high potential individuals. This annual review has several beneficial effects. It fosters increased mobility for senior executives, allows for the pinpointing of difficulties in the utilization of senior executive resources and permits the discussion of departmental senior executive replacement plans and the communication to deputy heads of the names of executives with service-wide potential.

#### Senior Executive Staffing

There were 205 entrants to the Senior Executive Category during 1978: 178 from within the Public Service and 27 from outside. Outside personnel represented 13.2 per cent of total entrants, down from 14.9 per cent in 1977.

The senior executive population grew by 3.8 per cent in 1978 and numbered 1 356 at year's end (excluding principals (PXs) in the Office of the Auditor General, who no longer are appointed under the authority of the Public Service Commission). Senior executives represent half of one per cent of the Public Service population.

Appointments to, and within, the Senior Executive Category declined marginally from 590 in 1977 to 523 in 1978. (Figure 4.)

Forty-six participants attended the three sessions of the senior executive orienta-

tion seminar presented during 1978, the seventh consecutive year that the seminar has been offered.

A portfolio concept was adopted in serving the senior executive community, including the definition of executive "groups" or "families", and the provision of personnel services to these groups by multi-disciplinary teams with specialized in-depth knowledge of each client family. Executive staffing officers and human resource planning officers established closer links with senior departmental officers to anticipate requirements more accurately and to consult in the management and utilization of executive resources.

#### Interchange Canada

Interchange Canada was established in 1971 to facilitate the temporary exchange

of managers and professionals between federal departments and agencies and other sectors of the economy. Working assignments range from six months to three years and expose participants to the people, problems and practices of organizations other than their own. Participants remain employees of their "home" organization during the assignment; salary and benefits continue to be paid by that organization and are reimbursed by the "host" organization.

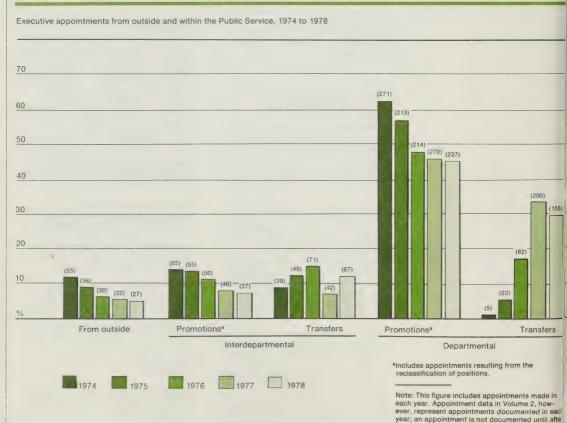
For participants coming into the federal government, an Interchange Canada assignment increases their understanding of the machinery of government and their appreciation of the constraints within which the Public Service functions. Similarly, federal employees in the program become more sensitive to the operational realities of other sectors,

more responsive to regional needs an aspirations, and thus better equipped contribute to the formulation of gover ment policy and to the decision makin process in general when they return to the Public Service. In addition to impring understanding and building confidence between sectors, an Interchang Canada assignment can provide a sut stantial career development opportun without disrupting career continuity of employee benefits.

During 1978, 59 federal public servan commenced Interchange assignments and 39 individuals joined federal deparents and agencies (including 14 persons to the Office of the Auditor Gene from other sectors of the economy, bringing total activity over the life of the program to 202 federal participants a 303 outside participants (including 10

the appointee actually reports for work. The actua number of appointments is in parenthesis.

Figure 4



ons to the Office of the Auditor eral).

le originally conceived as a program

the development of senior execus, the success of the Interchange
ada concept has led to its expansion
middle management and profesall groups. In recognition of the
ential impact of the program, Cabinet
978 invited the Commission to
aden its scope to relate to a broader
se-section of Canadian society.
potential effectiveness of Internge Canada as a career development
icle is under review. A study of the
ans by which heightened awareness
ne program might be achieved, both
in and outside government, is under-

## rnational Programs

ng 1978 the Public Service Commisand the Department of External irs jointly developed new mechms for coordinating the appointment anadian public servants to internaal organizations such as the United ons, the North Atlantic Treaty anization and the Commonwealth etariat. Within this new framework, Commission assumed responsibility andidate identification and screen-This responsibility was assigned to nterchange Canada and Internationograms Division, since participating ic servants are able to maintain conty of service and protect career inists through an Interchange agree-

ddition to helping international

inizations satisfy their human surces requirements, the new proceis provide federal public servants t better access to developmental prience in the international milieu dacilitate their return to positions In the Public Service where their y-acquired knowledge and experiof can be applied to maximum advang. As with domestic Interchange aci, sound career planning is an Sntial element in the successful use fis program. Increased emphasis has placed on assisting departments in tuting these assignments within the prext of a career plan for their more mising officers.



# Staffing in 1978

The Commission moved forward in 1978 to implement major portions of its new staffing strategy first announced in 1977; it also continued and improved efforts begun in previous years to render the staffing function more efficient. But it did so within a climate of restraint and austerity that intensified significantly during the year. The effects of government restraint, especially those measures announced in the fall of 1978, which included the identification of 5 000 surplus positions and the elimination of a government department, were reflected throughout the range of the Commission's operations.

Year-end statistics demonstrate the significance of restraint on the Public Service environment. The total strength of the Public Service showed its first decrease since 1970, dropping from 282 788 employees in 1977 (including 428 employees in the Office of the Auditor General) to 279 207 in 1978, a decrease of 3 581 (1.3 per cent). The decline in overall strength is reflected in all types of positions except part-time positions, which increased by 643 (7.9 per cent) compared to 1977.

Recruitment, appointments and promotions showed similar decreases in 1978. The number of appointments to the Public Service declined by 3 213 (14.3 per cent) compared to 1977. The bulk of this decrease was for full-time indeterminate positions, down 20.1 per cent in 1978. The number of promotions within the Public Service dropped by 17 per cent in 1978, declining from 40 838 in 1977 to 33 908 in 1978. Part of this decrease is due to the fact that, in 1977, approximately 2 500 persons were promoted in the Program Administration group as a result of a major reclassification action. However, even if this figure is eliminated, promotions in 1978 declined by about 11 per cent from the 1977 figure, a significant decrease.

Concurrent with the decline in promotions, the number of transfers recorded in 1978 increased by 10.9 per cent compared to 1977. There were 49 577 transfers in 1978, compared with 44 717 in 1977. The Commission's interdepartmental transfer service, established in 1977 to aid employees seeking transfers for all occupational categories, placed 1 040 employees in 1978 compared to 463 employees in 1977.

A major effect of the Government's austerity measures was an increase in the number of employees with lay-off or surplus status. The number of employees entered on priority lists in view of their lay-off or surplus status increased by 148 per cent in 1978 compared to 1977 (3 424 compared to 1 380). There were 2 292 persons overall in active priority status at year-end. As of that date, 885 priority persons had been placed during the year, representing 25.6 per cent of the active priority population during the year.

Table 7

Increase or decrease in employees, by category	, 1017 10 1010		Increas	
Occupational category	1977	1978	No.	%
Senior Executive <sup>a</sup>	1 324 <sup>b</sup>	1 356	+50	+3.8
Scientific and Professional	24 252	23 220	- 1 032	-4.3
Administrative and Foreign Service	51 257	51 772	+515	+1.0
Technical	26 800	26 684	- 116	-0.4
Administrative Support	72 586	71 961	- 625	-0.9
Operational	106 046	104 102	- 1 944	- 1.8
Totalc	282 788	279 207	-3 581	- 1.3

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Includes 101 employees in 1977 and 110 in 1978 on leave of absence or appointed in an acting capacity. These are not included in total.

blncludes 18 SXs from the Office of the Auditor

General.

cincludes 624 employees in 1977 and 222 in 1978 in the Public Service Staff Relations Board, and other employees whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

Source: PSC (Senior Executive Category) and Department of Supply and Services (all other categories)

The use of specified period appointments also increased in 1978, perhaps reflecting a desire for increased flexibility on the part of individual managers in the deployment of their human resources. The number of appointments for specified periods over six months, both to and within the Public Service, showed an increase of 13.9 per cent in 1978 compared to 1977, going from 40 397 in 1977 to 46 025 in 1978. Appointments for an additional term increased 16.6 per cent in 1978 compared to 1977, rising from 23 424 to 27 305.

If the pattern established in 1978 continues into the future, the effect on Commission staffing policies and procedures may be dramatic. Reduced recruitment and promotional activities will likely have an important effect on equal opportunity programs. The increase in lay-offs and the general reduction in career mobility could lead to employees challenging more frequently the outcomes of competitive processes.

## **Priority Clearance System**

Partly as a response to the effects of the Government's austerity measures, and in keeping with the provisions of the *Public Service Employment Act*, the Commission established a priority clearance system in November of 1978. The system is designed to provide every available opportunity for re-appointment in the Public Service to those employees who have been placed in priority status. In essence, under this system, a department is able to exercise its delegated

staffing authority only after it has notified the Public Service Commission of its intention to fill a vacancy, and the Commission is satisfied that every person in priority status who is potentially qualified and available for that position has been seriously considered.

In practice, whenever a department intends to staff a position, it first informs the Commission, and the Commission searches its inventories for qualified individuals. If the Commission determines that there are no priority persons to consider for a vacancy, the staffing action proceeds as usual. If there is a priority candidate to consider, a referral is quickly made so that the responsible staffing officer may consider the candidacy. If found qualified, a priority candidate is immediately appointed to the position.

A priority clearance number is printed on all competition posters and appeal notices, in order to ensure highly visible compliance with the system. In a more formal way, the Commission uses the staffing action form and pay records to ensure that the clearance to staff that was issued for a particular staffing action conforms to the position, method of selection, classification and point in time at which it was issued.

#### Interdepartmental Transfer Service

The Commission's interdepartmental transfer service, established in 1977 to aid public servants seeking transfers, doubled both the number of requests it

received and the number of people it placed in 1978. Placements rose from 463 in 1977 to 1 040 in 1978. Half of these were in the Administrative Support and Operational Categories, the other half in the Scientific and Professional, Technical, and Administrative and Foreign Service Categories. The majority of employees who applied to use the service in 1978 did so in the context of career advancement. In the absence of promotional possibilities, transfers are being used increasingly as a career development mechanism.

#### Counselling Services

More employees applied to use the Commission's vocational guidance service in 1978. Many employees wanted to determine how their skills could be used to best advantage within the Public Service. The Commission's guidance service helps clients to gain an insight into their own particular interests, aptitudes, abilities and personal dynamics and to relate those qualities to job opportunities in the Public Service.

At the end of 1978, employees were being tested at the rate of 750 per year by the Commission's guidance counselors. Because of budgetary restraints, the Commission may have to reduce or even eliminate this service in 1979.

In addition to offering the vocational guidance service, the Commission administers a full set of tests to Career Assignment Program (CAP) nominees.

## Table 8

Number of persons having staffing priority, by priority lists, status and disposition as of December 31, 1977 and December 31, 1978

		1977				1978			
	Disposition of priority status		Priority as of December 31		Disposition of priority status		Priority as of December 31		
Lists by priority	Reappointed	Lost priority	Active	Inactive®	Reappointed	Lost	Active	Inactive	
Leave of absence—returnees/replacements	41	11	31	6	72	17	41		
Ministerial staff	3	4	2	0	5	2	6		
Lay-offs <sup>b</sup>	141		351	_	188	220	567	8	
Surplus <sup>b</sup>	246		244	_	557	41	1 635	12	
Unsuccessful conditional appointees <sup>c</sup>	52	0	84	0	63	0	43	12	
Total	483	332	712	87	885	280	2 292	22	
a Persons entitled to but not exercising staffing	Aloto - Annyavimotol- 96	0 -6 1 040 1	-1-1 -55 b	41					

Persons entitled to, but not exercising, staffing

For 1977, data were available only as a total of both groups—317 employees under "lost priority" and 81 "inactive".

Although conditional appointments to bilingual positions were discontinued October 31, 1977, 63 such appointments made in 1977 were documented in 1978. Note: Approximately 860 of 1 240 laid-off by the Department of Veterans' Affairs in 1978 elected not to exercise their priority rights and do not appear in this table. and places these employees in simulated managerial settings. The nominees discuss in depth their test results with senior executives and Commission staff members trained for such debriefing. CAP nominees are thus able to identify heir managerial strengths and weaknesses and plot a developmental strategy for themselves.

## Commission Staffing Strategy

The Public Service Commission outlined in its 1977 Annual Report a series of steps which it intended to take to improve the efficiency of the staffing ystem and to render a better account or the effectiveness of that system. Despite the demands made on the Commission's time and energy by austerity ind its effects, three elements of the new taffing strategy were introduced in 1978.

Refirst phase of the Commission's trategy to improve the methods of identying and selecting senior managers in Public Service was implemented in 978 with the establishment of the enior Management Staffing Directorite, designed to enable the Commission be more responsive to the demand for ore efficient and better qualified senior lanagers in the Public Service.

he directorate is responsible for staffg senior positions below the SX minus level, including the PM-6, PM-7 and ost equivalent levels. In addition to its rect staffing activity, the emphasis of is new directorate is on developmental fograms, human resource planning, areer counselling and policy developent as it affects the senior manageent group. Particular attention was cused in 1978 on developing the senior ranagement staffing concept and sociated selection guidelines that inphasize more strongly the managerial mensions of qualifications for senior ranagement jobs.

## Data STREAM

blated to the establishment of the snior Management Staffing Directorate was modifications to the Data STREAM stem. Despite the belief that this completer-based staffing tool was widely led in the past to select candidates for iterviews, in fact, the proportion of empetitions in which it was utilized was vry small (seven to eight per cent), deept for jobs at senior levels. A decisin was made, therefore, to limit its use

to appointments at the senior management level. As a result the Data STREAM population was reduced from approximately 110 000 to 24 000 and the updating of records of employees no longer eligible to participate in Data STREAM was discontinued.

Beginning in April 1978, the Commission also took steps to improve another area of the Data STREAM system—the large proportion of public servants who failed to submit or update the information required. The Commission publicized the occupational groups and levels of eligible participants, and encouraged them either to update their Data STREAM record or validate the information then in the system. A more accurate data bank resulted from this exercise. The use of posters and departmental inventories still may be authorized in conjunction with Data STREAM for the staffing of senior managerial positions, to broaden an otherwise inadequate field of candidates or to include those outside the Data STREAM population who have traditionally aspired to certain types of senior managerial positions.

A Data STREAM service unit was established with responsibility for policy and procedures and the provision of advice and assistance to eligible participants and users of Data STREAM.

Automated notice system
With the introduction of Data STREAM
as a mandatory tool for the staffing of
senior managerial positions, competition
posters are now primarily used for all
other positions.

The Commission has moved, over the past two years, to improve the efficiency of these posters, both by redesigning their format and developing an integrated approach to their production and distribution. A redesigned one-page format for posters was introduced in 1977, reducing costs by \$1.5 million per year, and improving the clarity and conciseness of the information presented to employees.

The second phase of the automated notice system—improving the preparation and production of the notices themselves—was begun in 1978. Printing and distribution centres are being established across the country, linked by a telecommunications network, to allow instant transmission of notices from any of these centres to a unit in the National Capital Region, established for translation of staffing documents. The transla-

tion centre consolidates the notices on a daily basis, reducing distribution costs and speeding up delivery.

Implementation of this phase began in the Western provinces in October, 1978. It appears that a further substantial cost reduction will result from the first year of full implementation. Of even greater significance to the Commission is the more rapid, timely and controlled distribution of notices, which the system allows. The aim is to have the automated notice system in full operation by mid-1979.

# Improving the Conduct of the Staffing System

The Commission's continuing efforts to improve the management of the staffing system are dependent, to no small degree, on the information gathered by the Commission in its audits of the delegated staffing authority exercised by departments. Improvements to the staffing system were made in three areas in 1978.

■ Staffing officer certification program With delegated staffing authority accounting for over 90 per cent of all Public Service appointments, the Commission has maintained a concern as to the capabilities and expertise of departmental staffing officers who either exercise delegated authority or provide advice and assistance to managers who do so.

The Commission thus instituted in 1978 a complete one-year development course for new staffing officers, building upon its efforts in this field since 1975. This staffing officer certification program consists of five distinct steps: a four- to six-month exposure to staffing, under the direction of an experienced staffing officer in the department; a three-week basic staffing course; six months of compulsory on-the-job developmental assignments; evaluation of knowledge and techniques; and certification by the Commission of a staffing officer's authority to exercise staffing authority.

In preparation for the full operation of the certification program, the Commission identified all those positions for which the incumbents must be certified. It then granted initial certification to those who, because of their experience, met the necessary criteria for selection.

Appointments without competition
The Commission is of the view that it is

not always in the best interests of the Public Service to make appointments subject to competition. However, Commission audits have repeatedly identified areas where appointments without competition seemed to be used inappropriately. The Commission has been taking steps over the past two years to ensure that these appointments are used only where a competitive process would not be warranted.

Revisions were made to section 7 of the Regulations, to identify more clearly those instances where appointments without competition were warranted. The priority clearance system was instituted to ensure that those employees in priority status were considered properly. The Commission retains responsibility to approve all on-the-job training programs for positions, or groups of positions, that involve underfilling for more than one year and/or for more than one level below the classified level of the position, thus effectively controlling the use of such appointments. As well, in view of certain elements brought to light through a 1978 Federal Court decision, the Commission will decide on a case-by-case basis whether employees' careers have been prejudicially affected when transfers and reclassifications are made without competition, and thus whether appeal rights will be granted in these cases. It is expected that this case-bycase monitoring will limit the use of these kinds of appointments.

A number of classes of appointments without competition showed marked changes in 1978. As previously stated, there was an increase in the number of priority appointments made in 1978, an increase in the number of transfers, and an increase in the number of extensions of specified period appointments. The number of reclassifications in 1978 showed a decrease compared to 1977, dropping from 28 per cent of all promotions in 1977 to 22 per cent of all promotions in 1978. The use of acting appointments increased substantially, going from 3 500 in 1977 to 4 844 in 1978 (up 38.4 per cent). Other appointments without competition showed little change compared to 1977. Approximately 1 700 appointments involved a change of tenure in 1978, compared to 1 600 in 1977. A total of 2 067 public servants accepted downward transfers in 1978, about 100 fewer than in 1977. Five public servants were demoted in 1978 under provisions outlined in Section 31 of the Public Service Employment Act: there were 11 such cases in 1977. The Commission approved, in 1978, 183 of

210 requests to make appealable promotions without competition, an area for which delegated staffing authority was withdrawn from departments by the Commission in 1977.

## Personnel agencies

The Government has been concerned over the past few years by the use of temporary help company employees in the Public Service.

Treasury Board guidelines on the use of such employees were implemented in 1978. The Department of Supply and Services became the contracting authority for such clerical and secretarial help for all departments and agencies in the National Capital Region on April 1, 1978, and the rules and regulations under which the system operated were established.

Within these guidelines, departments no longer had recourse to these agencies for jobs lasting more than eight weeks. Even for jobs of less than eight weeks, the National Capital Regional Office of the Commission accepted job orders from all departments in the region, offering departments a second source of supply for these positions. In addition, a pilot project was continued with two departments to staff short-term stenographic positions.

Since the beginning of the project, approximately 80 per cent of job orders received by the Commission were filled, 90 per cent of these within one day of receipt of the request. Administrative arrangements accounted for the withdrawal of approximately 16 per cent of the original requests.

## **Other Statistical Highlights**

- The number of appointments for an indeterminate period decreased by 7.6 per cent in 1978 compared to 1977, dropping from 89 289 to 82 501.
- The number of interdepartmental appointments increased by 3.6 per cent in 1978 compared to 1977, going from 5 853 in 1977 to 6 062 in 1978. These appointments account for about 5.3 per cent of all appointments within the Public Service.
- The number of appointments requiring employees to relocate numbered 10 371 in 1978, an increase of 4.7 per cent over 1977. Of the geographical movements, 63 per cent occurred within a region, 37 per cent between regions. In 1978, 7.7 per cent of all promotions

involved a geographic move, compared to 6.6 per cent in 1977. In 1978, 11.4 pecent of all appointments requiring relocation involved a move from the Nation Capital Region to another region, compared to 10.9 per cent in 1977. A move to the National Capital Region was involved in 6.6 per cent of all appointments requiring relocation in 1978, compared to 7.7 per cent in 1977.

- The number of appointments involving a change of occupational group or sub-group decreased by 6.5 per cent in 1978, dropping from 14 594 in 1977 to 13 649 in 1978. Of these appointments, about 56 per cent were lateral transfers
- Separations from the Public Service increased by 4 109 (12.6 per cent) in 1978 compared to 1977, rising from 32 503 in 1977 to 36 612 in 1978. Approximately six per cent of this increase is due to the increase in lay-of previously reported. The other 94 per cent is almost entirely due to an increa in the number of specified period appointments that terminated in 1978, up from 4 242 in 1977 to 8 115 in 1978, an increase was recorded in the Administrative Support and Operational Categories.

#### **Post-secondary Recruitment**

Although general recruitment activity declined in the Public Service in 1978, the Commission's specialized post-secondary recruitment programs main tained their 1977 rates of hiring. The trend away from generalist recruitmen continued in 1978. Emphasis was plac on specialist or target group recruitme particularly in the fields of financial administration, computer science, economics and engineering.

There were 26 093 applications to the Public Service in 1978 from recent university graduates, compared to 25 027 1977. In 1978, 1 051 appointments wernade, a slight increase over 1977 figures. Reduced recruitment levels due budgetary restrictions were evident in community college and CEGEP graduations in 1976 compared to 4 047 in 1977; 273 appoinments in 1978 compared to 354 in 197

Career-oriented summer positions offe post-secondary students assignments that complement, utilize and augment their academic training. There were 26 001 applications to the Career-orier ed Summer Employment Program in 1978, compared to 21 052 in 1977; but the number successful in obtaining su

mployment dropped from 1 998 in 1977 of 1875 in 1978. The Commission also ontinued its active participation in coperative education and internship rograms in 1978 that provide a link etween the Public Service and academinistitutions, students and the work nvironment. During 1978, there were 46 assignments of this kind offered in the Public Service across Canada, comared to 594 in 1977.

qual Opportunity Programs

espite the effects of austerity, the Comnission continued its efforts in 1978 to rovide equal access to the Public Serce for all groups in Canadian society, he following paragraphs give an indicaon of the type of activities pursued in the equal opportunities field in 1978.

Equal opportunity for women he role of the Office of Equal Opporuities for Women (EOW) is to ensure nat women have equality of access to ublic Service positions in order to protote a better representation of women all categories within the Public Serce. The Office maintains statistical ata, and provides advice and assistance to the Commission and departments in the identification and removal f barriers that exist for women in the ublic Service environment.

he activities of the Office of Equal pportunities for Women are included in hapter 4, which presents a detailed halysis of the situation for women in the deral Public Service.

Native employment

rough its Office of Native Employent, the Commission promotes inployment prospects for native people federal departments and agencies ross Canada with a particular but not clusive focus on those programs for wich native people are a major client. gional coordinators are located in the ommission's offices in Moncton, Monal, Toronto, Winnipeg, Saskatoon, Incouver and Yellowknife. In late 1978, te Commission officially opened the kon district office in Whitehorse, and Office of Native Employment coorchator will be appointed to manage tive employment operations in that

Thelp native people obtain work in the Fblic Service, the Office of Native Epployment offers advice on applying tobs and preparing for interviews,

and explains to clients the meaning and significance of regulations and legislation.

The Northern Careers Program was launched in 1974 as a means of achieving greater representation of native people in the federal Public Service north of the sixtieth parallel. This combined staffing and training program recruits participants from the northern native population. Participants enter the program as conditional employees of the Commission and then undertake formal educational training assignments or on-the-job training for up to two years.

The program is sponsored by the Department of Indian Affairs and Northern Development and is operated by the Commission on behalf of all fourteen federal departments having operations in the Northwest and Yukon Territories. As of December 31, 1978, a total of 142 Inuit, Indians and Métis have been recruited into the program. Of these, 38 have graduated by successfully competing for management jobs in the North; 24 have transferred to federal positions equal or equivalent to those held by the participant upon entry; 24 have withdrawn and 56 are current participants in the program. Many of those who withdraw rather than graduate have been able to secure new and better employment in the northern non-federal government sector.

The Treasury Board announced in late 1978 the federal Government's policy designed to increase the participation of Indian, Métis, Non-status Indians and Inuit people in all occupational groups and levels within the Public Service. Under this policy, the Commission has the responsibility for aiding departments in the identification and staffing of positions that ideally should be filled by people having a sound knowledge of native communities and customs, as well as for helping departments design training programs and for encouraging native

participation on selection boards for positions of importance or interest to native people.

The Office of Native Employment has data on applications, referrals and appointments available for the period April 1, 1978 to September 30, 1978. During that period, 79 appointments were made; 57 (72.1 per cent) in the Administrative and Foreign Services Category. The preponderance in this category is reflected in applications, referrals and inventory statistics as well. As of September 30, 1978, 1 156 native people were on active file in Commission offices of native employment.

A major policy aim in this area is improving the participation of native people at all levels of the Public Service. The majority of the native people in the Public Service now are concentrated in a few departments and mainly at lower occupational levels. Particular emphasis will be placed in the future on achieving native participation in middle and senior management positions and in those positions where individuals with a sound knowledge of the native people could make a particular contribution in the design or delivery of programs.

Black Employment Program The Commission's Black Employment Program in the Atlantic region keeps the black communities of Nova Scotia informed of existing or anticipated vacancies and job opportunities in the Public Service. In 1978, 55 black candidates were appointed to the Public Service: two in the Scientific and Professional Category, one in the Administrative and Foreign Service Category, eight in the Administrative Support Category and 44 in the Operational Category. Since the introduction of the Black Employment Program in 1973, 228 black candidates have entered the Public Service. Appointment activity in the Scientific and Professional Category has increased,

Table 9

Number of black persons appointed to the Public Service in the Halifax-Dartmouth area, by category, 1974 to 1978

Total	12	55	50	56	55	228
Operational	4	37	38	40	44	163
Administrative Support	3	10	8	12	8	41
Technical	2	1	0	0	0	3
Administrative and Foreign Service	3	7	4	4	1	19
Scientific and Professional	0	0	0	0	2	2
Senior Executive	0	0	0	0	0	0
Occupational category	1974	1975	1976	1977	1978	Total
outogory, for 4 to 1070						

but decreased in the Administrative and Foreign Service and Technical Categories. Appointment activity in the Administrative Support Category has shown a slight decrease; the Operational Category shows a slight increase.

■ Employment of the physically and mentally handicapped An internal Commission committee was established in 1978 to develop policies and procedures designed to eliminate existing obstacles preventing full access to Public Service employment for handicapped individuals. The committee is preparing appropriate training courses for staffing officers and line managers, developing special procedures for handling applicants in the Commission's regional offices and staffing programs, and establishing a sound statistical base in this field.

The Commission is working in close cooperation with a project team of the Treasury Board Secretariat and the Handicap Advisory Committee in order to foster positive attitudes among Public Service managers regarding the employability of handicapped individuals, and to remove artificial barriers to employment for handicapped persons.

In 1978, 143 handicapped persons were placed in clerical occupations in the National Capital Region, compared to 75 in 1977.

# Official Languages and the Departments

The past year witnessed significant departmental activity in the field of official languages, following the complete revision of the Government's official languages policy, as outlined in last year's Annual Report. All departments and agencies, as well as the Commission itself, reassessed the full range of their official languages policies and procedures: the linguistic quality of the services they provide to the public and to their own employees; the use of French and English as languages of work; and the participation of the two official language communities within their organization. This re-evaluation in the light of the new policy led to the development of departmental action plans throughout the Public Service.

The role of the Commission in this area has been modified considerably as a result of the delegation to departments and agencies of the powers and responsibilities in the field of official languages. However, the Commission will continue to be accountable to Parliament for the administration of those sections of the Public Service Employment Act pertaining to the language proficiency of persons appointed to positions within the Public Service, especially bilingual positions. It will continue to define general guidelines and basic principles relating to the application of the official languages policy, and will provide departments with the necessary technical and specialized aid to enable them to discharge their new responsibilities in this field.

Specifically, the Commission will focus its activities in the following areas:

- elaborating guidelines for determining the language proficiency required of employees in bilingual positions
- providing advice, technical assistance, and other services to complement departmental language training plans
- approving departmental requests to staff bilingual positions on an imperative basis
- ensuring that francophones experience equality of opportunity in the Public Service.

# Language Proficiency

In 1978, the Commission prepared a set of guidelines—The Language Selection Standard: Determining the Linguistic Profile of Bilingual Positions—to aid departments in the revision of the language requirements of all their bilingual positions. One of the aims of this review

was to allay criticisms made in the past of the excessive rigidity of the system used to determine the linguistic profile of a position. As well, the review has resulted in the raising of the overall level of language proficiency required for bilingual positions, which should result in the provision of higher quality service. Table 10 demonstrates the level of competence required for bilingual positions throughout the Public Service for 1977 and 1978.

Table 10 also shows that the revised second language knowledge requirements apply equally to anglophone and francophone public servants, although the requirements are different depending on whether French or English is defined as the second language.

Regional differences may account for some of these differing requirements. The level of second language proficiency required of incumbents of bilingual positions differs according to the predominant language of the region in which they work. An anglophone incumbent of a bilingual position in Québec is expected to provide a higher quality of service in French than an anglophone incumbent of a bilingual position in Toronto; similarly, a francophone incumbent of a bilinqual position in Whitehorse is expected to provide higher quality service in English than a francophone incumbent in Sherbrooke. This situation may result from differences in the type of service provided to minority language communities. It may also be caused by the existence of what may be termed a "tolerance threshold": an anglophone from Toronto does not expect to receive the same quality of service in English in Québec as in Ontario, and similarly, a French-speaking Quebecer does not expect the same quality of service in French in Vancouver as in Montréal.

Regional variations, then, may explain some of the imbalance in the second language knowledge required of francophone and anglophone incumbents of bilingual positions. However, where this imbalance in linguistic requirements does not seem appropriate, particularly when found in the National Capital Region, the Commission has drawn this situation to the attention of departments. In some instances, after studying departmental official languages plans, the Commission suggested that the language requirements of certain bilingual positions be redefined.

To give further assistance to departments, the Commission intends in 1979 to improve its language selection standards and to provide departmental representatives with a clearer understanding of the principles underlying their use. The Commission also will work closely with departments to monitor the manner in which these standards are being implemented, in accordance with the revised official language policies.

The Commission approves of departmental decisions to raise the language requirements of their bilingual positions. These higher language proficiency requirements affect not only new appointees to bilingual positions, but present incumbents as well. Table 11 shows that, as of December 31, 1978, 70.2 per cent

of those employees occupying bilingual positions met the new requirements, indicating that in the past the language proficiency of many employees exceeded the requirements of their position. The Commission sees this as proof of the fact that the federal Public Service has at its disposition a supply of bilingual employees capable of responding to a good portion of its needs. As well, this demonstrates that resources used for language training have been well spent.

It is also worth noting that at year's end there were in the Public Service approximately 4 000 employees who, because of their fluency in both official languages, have been permanently exempted from language testing. The Commission is nevertheless mindful of the fact that a

gap still will exist between the future needs of the federal Public Service and the available bilingual manpower, due to the fact that there are a large number of bilingual positions to be filled in the Public Service which demand a linguistic competence more rigorous than in the past. As one means of addressing this problem, the Commission, after studying a number of departmental official lanquages plans, stressed to departments the importance of encouraging their English-speaking employees to make greater use of French in their day-to-day work, so as to help such employees retain and improve their second language proficiency. This practice would result in the maintenance and perhaps the improvement of the bilingual capacity of the Public Service in a practical and

Table 10

Number and percentage of bilingual positions required by level of proficiency in the second language (oral expression), October 1977 and December 1978

		Second language								
		October 1	1977			December	r 1978			
	English	h	French		English	h	French			
Level of proficiency	No.	%	No.	%	No.	%	No.			
Superior (C)	627	1.0	610	0.9	7 3 1 0	10.6	8 157			
Intermediate (B)	28 776	43.9	29 169	44.5	39 646	57.7	38 293			
Minimum (A)	11 702	17.9	13 997	21.4	14 922	21.7	16 211			
Former minimum level (04)	17 129	26.1	17 298	26.4	_		_			
Other <sup>a</sup>	7 300	11.1	4 460	6.8	6 859	10.0	6 076			
Total	65 534	100.0	65 534	100.0	68 737	100.0	68 737			

a includes positions where oral expression is not required, or where the requirements are either at the restricted ("instrumental") level (R); or the technical or professional level (P).

Source: The Treasury Board Secretariat

Table 11

Number and percentage of incumbents in bilingual positions, by occupational category and whether incumbents meet the linguistic requirements of their position, December 31, 1978

		Linguistic Requirements								
		Do not meet								
	Meet		Not require meet <sup>a</sup>	d to	Required to	meet	Total			
Occupational category	No.	%	No.	%	No.	%	No.			
Senior Executive	722	72.0	234	23.3	47	47.7	1 003			
Scientific and Professional	4 758	70.0	1 837	27.0	203	3.0	6 798			
Administrative and Foreign Service	15 168	78.0	3.758	19.3	533	2.7	19 459			
Technical	3 154	67.9	1 387	29.8	105	2.3	4 646			
Administrative Support	11 894	65.3	5 762	31.7	553	3.0	18 209			
Operational	3 213	60.6	1 965	37.0	129	2.4	5 307			
Total	39 909	70.2	14 943	27.0	1 570	2.8	55 422			

\*Incumbents authorized by the Exclusion Order to occupy a bilingual position without meeting its linguistic requirements, although some incumbents may express the willingness to meet them. Aside from unilingual incumbents this group consists of bilinguals whose proficiency is lower than the requirements of the position.

Source: The Treasury Board Secretariat

economic manner. However, the range of needs that must be met over the next ew years will necessitate the maintainng of continuous language training, at east in the immediate future.

## .anguage Training

The primary responsibility for implenenting the Government's official languages policy lies with individual departnents, which must now establish anguage training plans in order to attain heir self-prescribed objectives. In maters related to language training, the Commission seeks to cooperate fully vith departments and agencies, by proriding advice, technical assistance, eaching materials and methods, and by developing language training programs ailored to departmental needs. This spirit of cooperation and service also is eflected in the development and organiation of basic language training prorams which the Commission provides in s own teaching centres. Since January 978, the Commission has extended or einstated its intensive, part-time and vening courses. This enlarged range of ourse offerings and the fact that the ntitlement of up to twelve months of anguage training may now be comleted within two years rather than on nmediate appointment will give managrs and employees greater flexibility in

naking their language training plans.

Departmental plans related to language training are of great importance in this regard since the Commission's own plans must rest on a knowledge of departmental needs and preferences. Probably as a result of imprecisely defined criteria, the language training aspect of departmental official languages plans has not yet given the Commission adequate guidance as to the scale and nature of the services expected of it. Consequently, the Commission has had to rely on, among other things, an analysis of current demand and enrolment in its courses in order to determine the direction its language training program should take. Such an analysis suggests that:

- demand for basic language training will stabilize at a lower level than in the past
- demand for specialized training, adapted to the specific needs of departments, will show a marked increase
- evening courses will once again become an important part of the language training program.

During the early months of 1978 and throughout the year, the registration rate for basic language training declined considerably. The number of persons graduating from such courses fell from 3 492 in 1977 to 1 783 in 1978 (Table 12).

This decrease can be explained by a number of factors. Probably, the key reason is that unilingual public servants appointed to bilingual positions are now able to schedule their language training over a longer period of time. This procedure enables managers to deploy their personnel more effectively and employees can familiarize themselves with their new duties more quickly. Since managers may now hold off for a year or more before sending their employees on language training, they have decided in a number of instances to wait until 1979 before enroling those employees appointed in 1978.

On the other hand, specialized language training increased considerably in 1978. The Commission provided this type of training to 35 departments in 1978, compared with 21 in 1977. Since this type of training responds to specific departmental needs, it is usually made available to employees on departmental premises. These programs are designed both for public servants wishing to acquire language skills related specifically to their duties and for those seeking to improve knowledge of their second language for career advancement. This training, therefore, is directly dependent upon the initiatives taken by departments and upon employee's personal developmental plans. For example, the Commission

able 12

imber of enrolments in continue	ous courses, by lang	uage of traini	ng, 1974 to 19	78				
	French la	French language training			English language training			al
)ar	Continuing from pre- vious year	Enrolled during the year	Require- ments met	Continuing from pre- vious year	Enrolled during the year	Require- ments met	Enrolled during the year	Require- ments met
74	395	2 606	1 006	29	374	113	2 980	1 119
75	1 930	3 862	2 931	237	416	383	4 278	3 3 1 4
76	2 3 1 4	3 843	3 206	241	609	456	4 452	3 662
77	2 303	2 530	2 855	342	662	637	3 192	3 492
78ª	1 336	1 332	1 398	328	387	385	1 7 1 9	1 783
tal		14 173	11 396		2 448	1 974	16 621	13 370

I ludes new continuous part-time courses given at I rate of 4 hours a day.

Table 13

Number of enrolments in non-continu	ous language courses, by language of	training, 197	'8			
	Language Training					
Courses	French	English	Total			
Part-time <sup>a</sup>	2 310	169	2 479			
Cyclical	552	116	668			
Evening	3 009	591	3 600			
Total	5 871	876	6 747			

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup> These part-time courses are given exclusively in departmental facilities.

is now preparing, on behalf of Health and Welfare Canada, a course designed to provide a practical knowledge of French used in the fields of science and medicine. Moreover, this trend towards specialized language training corresponds to the Commission's long-term goals with respect to language training: establishment of developmental courses adapted to departmental needs with the corresponding provision by the Commission of appropriate technical assistance. Departments and agencies with too few candidates to justify offering these types of courses on their own premises are being informed that, as of January 1979. the Commission will provide these courses in one of its centres in the National Capital Region.

The third type of courses offered by the Commission—evening courses—which resumed in January 1978, have proven very popular. During the year, 3 600 students enroled in these courses. Clearly, a significant number of public servants are interested in learning a second lanquage, for participation in these courses is entirely voluntary.

In addition to basic language training and specialized language courses the Commission also offers counselling services to Public Service students and helps departments plan and develop language training programs designed to meet their specific requirements. In addition to providing services to federal departments, the Commission supplies specialists and teaching materials to the para-public and private sectors. It is particularly important to note that the Commission is providing these services at a time when staff reductions are having a serious impact on language training. Of the 1 312 person-years attached to this sector in 1978, only 815 will remain in 1979. Nevertheless, language training programs certainly represent one of the most important elements in changing attitudes and in creating a bilingual Public Service.

## Bilingualism: An Imperative Staffing Requirement

Since the revised policy was instituted in 1977, departments have been able to demand a knowledge of both official languages of prospective candidates for certain bilingual positions where the eventual appointee would be expected to use both languages immediately upon taking on the position. In its desire to have these new policies interpreted and applied in a uniform manner, the Commission has retained authority for

approving departmental decisions in this area. It gave approval to 92 per cent of such requests submitted by departments in 1978; however, it should be noted that only 273 full-time indeterminate bilingual positions were so staffed in 1978, i.e. 1.5 per cent of the total number of such positions staffed during the year. In actual fact, 81.3 per cent (17 891) of all those appointed in 1978 to bilingual positions, staffed on an imperative basis or not, were filled by candidates with the required second language proficiency upon entry. This situation represents a progression towards the Commission's goal to return to the normal application of merit: where language proficiency becomes a basic selection criterion like others such as professional qualifications and experience.

#### Francophone Participation

Data for 1978 relating to francophone participation in the Public Service need careful interpretation. Some indicators suggest that the Public Service is making little progress in this area. Other factors are more encouraging-for example, the positive results achieved by the Post-Secondary Recruitment Program and the increased sensitivity of departments with respect to francophone participation. There was a marked increase in the number of francophones recruited from university graduates in 1978, as compared with 1977, as shown in Table 14. On the other hand, the percentage of francophones in the Public

Service dropped by 1.0 per cent in comparison to 1977, from 27.2 per cent in 1977 to 26.2 per cent in 1978.

In terms of their distribution by occupational category and level, the francophone participation is as follows:

- they are more strongly represented in the Administrative Support and Operational categories; 66.9 per cent of all francophones in the Public Service had positions in these categories as opposed to 60.1 per cent of all anglophones
- 6.8 per cent of all francophones are in the Technical Category, as compared to 10.9 per cent of all anglophones
- 6.3 per cent of all francophones are in the Scientific and Professional Category, as opposed to 9.3 per cent of all anglophones
- in the Senior Executive Category, the respective proportions are 0.4 per cent of francophones and 0.6 per cent of anglophones.

It is in the Scientific and Professional and Senior Executive Categories where, in the Commission's view, greatest progress is yet to be made in increasing the participation of francophones within the Public Service, and consequently, where the Commission intends to focus its efforts. The proportion of francophones in the Senior Executive Category remained stable in 1978, protecting the significant gains made in this category in the past.

Much remains to be done to enable francophones to pursue their career in their

Table 14

Number and percentage of appointments resulting from recruitment campaigns in universities, colleges and CEGEPs, 1977 to 1978

	Angloph	onesª	Francoph	Francophonesa		al
Colleges and CEGEPs	No.	%	No.	%	No.	%
1977	277	78.2	77	21.8	354	100
1978	228	83.5	45	16.5	273	100
Universities						
1977	763	75.7	245	24.3	1 008	100
1978	748	71.2	303	28.8	1 051	100
Preferred working language of appointee						

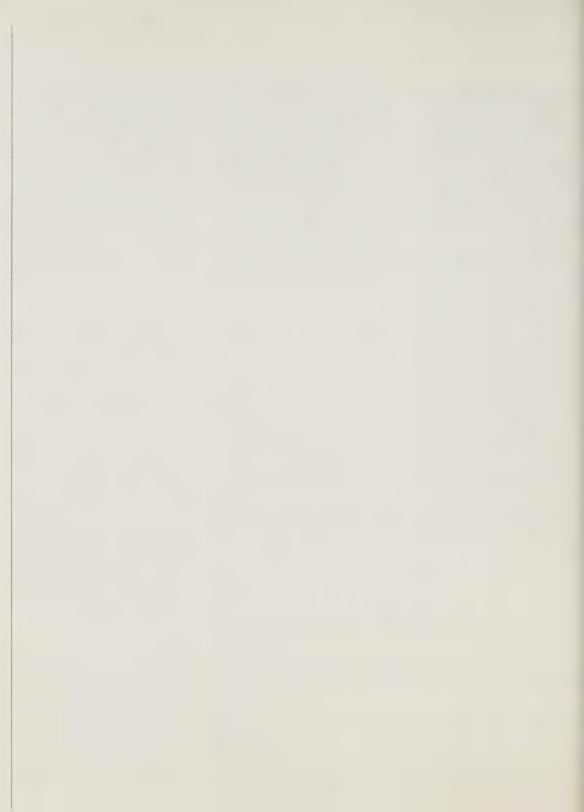
Table 15

Number and percentage of positions by linguistic status, October 1977 and December 1978

	October	December 197		
Linguistic status	No.	%	No.	9
Bilingual	65 534	20.4	68 737	20.
English essential	187 107	58.2	201 411	61.
French essential	39 528	12.3	38 388	11.
English or French	29 160	9.1	21 111	6.
Total	321 329	100.0	329 647	100.
Source : The Treasury Board Secretariat				

existence of a full range of unilingual French positions would be the most cerain guarantee for francophones of being employed and promoted in positions enabling them to use their own language. In actual fact, however, these possibilities remain limited and it is through billingual positions, in large part, that francophones are hired and promoted within the Public Service. This is a situation that is faced by both unilingual francophones and anglophones, despite their eigitimate wish to work entirely in their own language.

t should be noted that, in 1978, 55.8 per cent of all persons appointed to bilingual positions were francophones. There are developmental benefits that accrue to he incumbents of bilingual positions, out francophone incumbents have much ess of an opportunity to use their own anguage at work. Viewed from an hisorical standpoint, these current difficulies may well be temporary, rather than nsoluble. The basic trend, when seen against the backdrop of Canadian sociey, is one leading inevitably toward a Public Service that will reflect the linguisic duality of the country in a more palanced manner. The Commission's accomplishments in this regard are pronising: it has significantly increased rancophone participation through its Post-Secondary Recruitment Program; over the past several years, there has been a constant increase in the use of French and the participation of francophones in its professional training and development programs; and Commission assistance is increasingly being demanded by departments with a view o improving their francophone participation.



# **Auditing the Management of Staffing**

As outlined in Chapter 2, the Public Service Commission, over the past few years, has embarked on a new concept of delegation. The initial approach to delegation was regulatory rather than managerial and lacked a clear definition of the mandate and responsibilities of deputy heads in the staffing process. Part of the Commission's response to this problem included a major revamping of its audit program.

The new approach to audit, consisting of three phases (profile, review and audit) was described in detail in the 1977 Annual Report. The full implementation of this revised approach to Staffing Audit and Review began in 1978.

To maintain the comprehensiveness of Commission audits, consultation with interested groups is emphasized to ensure adequacy of coverage and to allow for exchange of information. Areas of concern identified through research on appeals, investigations, previous audits and discussions with Staffing Branch officials are pursued; at the profile stage of the process, a departmental perspective is obtained through discussions with departmental officials and a review of related documents; and finally, prior to the Staffing Audit and Review, meetings are held with union representatives to obtain their perspectives on departmental staffing machinery. Such consultation has occurred with the Public Service Alliance and the International Brotherhood of Electrical Workers, and has proven useful in identifying areas for particular review.

In an attempt to lessen the proliferation of audits, continued efforts have been made over the past twelve months to establish and improve communication channels with directors of personnel and their respective audit groups. Where possible, the Commission auditors use the information collected by departmental auditors to supplement the scope of their examinations. In other cases, departmental auditors participate jointly with the Commission auditors in the staffing examinations. A new venture in this area is a joint staffing/classification audit with the Treasury Board, planned for the summer of 1979.

## 1978 Audit Findings

Thirty-four departments were audited in 1978 and national reports prepared and issued for them. Review findings and observations differed substantially from department to department. Sound staffing management practices were the rule in many of these departments and agencies, particularly in the areas of policy making, planning and control. Sub-delegated authority in these organizations was controlled carefully by management and was exercised with an understanding of the complexities of the staffing system.

However, significant problems were identified in some departments. In one department, the staffing function was found to be poorly administered due to the lack of leadership, advice and coordination provided by the staffing section at the corporate level, which was due to the poor visibility of staffing at this level. The structure of another organization, with two distinct departments and two deputy heads, resulted in insufficient communication between the personnel division and other departmental components, as well as between the two departments themselves at the senior level. Heavy workloads and a high turnover rate for staffing officers created problems with the policy, planning and control aspects of another department's staffing operations.

In each of these instances, the Commission recommended improvements in the management of the staffing system. These ranged from suggestions to improve management control systems to recommendations to review departmental structural and reporting relationships relating to the staffing function.

Audits in 1978, as well as examining departmental management of the staffing system, identified several specific areas needing attention, in some or all departments.

## Statutory priorities and preferences

Problems in dealing with statutory and administrative priorities surfaced in many departments audited in 1978. Most departments lacked documentation to show that they had given proper consideration to people with priority status. Auditors balanced their own observations in this regard with the evidence presented by staffing officers. Although it was noted that appointments had been made from the priority list, lack of consistency was a problem. These identified weaknesses in consideration of priorities and more particularly

in their documentation, coupled with the increasing number of individuals with priority status, accelerated Commission initiatives to implement its priority clearance system. The clearance system, along with recommendations to individual departments for improvement of the management control of priorities, should result in appropriate consideration of persons with this status.

#### Selection tools and techniques

The use of selection tools takes in a broad area including statements of qualifications, rating guides, screening board reports, assessment tools, tests and rationales for rating. Recommendations for improvement in this crucial area were made in most departments in 1978. Audits revealed problems ranging from the lack of a statement of qualifications at the beginning of a staffing process to the use of unenlightening selection board reports at the end of the process. In many departments, firmer control by staffing was recommended; in other cases, augmented training programs were required. In some instances, the Commission recommended that the entire selection process be reviewed. and that a comprehensive policy for the provision to line managers of training in selection tools and techniques, be developed. The introduction of the mandatory certification program for responsible staffing officers is expected to alleviate some of the problems identified by Commission audits.

## **Acting appointments**

Audits also revealed that acting appointments were not always made in accordance with Commission policy. Tighter administrative controls were recommended to ensure that sound advice and a full consideration of the principle of equality of access were respected in the selection of individuals for this kind of appointment.

## Personal service contracts

Audits found that controls were generally adequate to guard against employeeemployer relationships in the use of personal service contracts, but the following problems were nonetheless identified in some departments:

- contracts with temporary help agencies in the National Capital Region were extended beyond the normal eight-week period without the required substantiation
- personal service contracts were sometimes used for work that appeared

to be part of regular on-going departmental responsibilities, which consequently violated existing guidelines.

Where applicable, the Commission recommended greater involvement and control by departmental personnel divisions in the use of personal service contracts. Also, because of the shared responsibility in this area between the Commission (for all employment policies and practices in the Public Service) and the Treasury Board (for the establishment of government contract regulations), audit information on the use of personal service contracts was forwarded to the Administrative Policy Branch of the Treasury Board for further study and appropriate corrective action, where abuses were found.

#### Reclassification

In several departments, audits revealed inadequacies in the systems used to control appointments made as a result of reclassification. In some instances, reclassification of encumbered positions was authorized without proper consideration of staffing implications (such as the impact on incumbents of identical positions), or without due regard to the qualifications of the incumbent. These difficulties often related to inadequate consultation and understanding between staffing and classification specialists.

# The use of lengthy specified period appointments

The use of specified period appointments was questioned in several departments. The inordinate number and extended nature of many of these appointments (some in excess of five years) were brought to light and called to the attention of the deputy heads concerned and the Commission, for appropriate remedial action.

The Commission's concerns were not limited to legal issues; the question was raised whether these long-standing specified period employees had the right to the same benefits as individuals appointed on an indeterminate basis. While some departmental operations make the use of such appointments necessary, the practice will continue to be examined carefully by Commission auditors.

These various problem areas were identified and recommendations made for their improvement. However, these specific areas must be seen in the overall context of audit activity, which revealed

that sound management and proper control of sub-delegated staffing authority was exercised generally throughout the Public Service.

#### Special Audits

The following provides a summary of the special audits undertaken during 1978; that is, those not conducted specifically in conjunction with the renewal of departmental instruments of delegation.

The Staffing Branch of the Public Service Commission was subjected to a staffing audit, in conjunction with an operational audit performed by the Commission's Internal Audit Directorate. Recommendations were made in four areas: work-sharing arrangements with departments; the administration of statutory and administrative priorities; administration of the applicant inventory and referral system; and comprehensive ness of file documentation.

A Staffing Audit and Review of the Career Oriented and Non-Career Oriented Summer Employment Programs (COSEP and non-COSEP) was conducted in thirteen departments during the summer of 1978. These investigations resulted in ten terminations of employment, either through departmental initiatives or through revocations by the Com mission. Audits uncovered a number of deficiencies in the administration of these two programs. The programs were found to have a low visibility with students in specialized fields of study, and problems were uncovered with respect to the deadlines established for receipt of applications. This resulted in the number of qualified candidates in the programs being substantially reduced. Corrective action has been initiated, including the removal of the deadline for the receipt of applications to the COSEP program for 1979, and a reorientation of publicity to COSEP target groups.

An audit also was made of all aspects of the recruitment and referral services provided to departments by the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) for positions in the Administrative Support and Operational Categories. Although the audit revealed genera satisfaction with the service, a number of problems were discovered. Not enough information was made available to the public concerning employment opportunities in the Administrative Support and Operational Categories; communication between and within both departments was in need of improvement: project objectives were incompletely

lefined; and required procedures for nany aspects of the service were not always followed. Improvements were ecommended to increase the quality and quantity of information concerning the operation of the program supplied to nanagement, and to clarify and revise the division of roles, responsibilities and abjectives between and within both commissions.

nstruments of Delegation

for the first time, audits had a direct mpact on renewals of instruments of delegation. In four of the 34 departments audited during 1978, the Commission established limitations and conditions to e met before it proceeded with full enewal of delegated staffing authority. In one department, the instrument of delegation was extended for a period of only 12 months, and under two condiions: that an action plan be implemented to correct staffing weaknesses in colaboration with the Commission's Staffing Branch, at which time a subseuent audit would be conducted in the lepartment to provide the basis for a urther renewal of the instrument of lelegation.

In another department, the extension of the instrument of delegation was beferred as a result of audit findings. The Commission provided a limited fournonth period of validity for the delegated staffing authority, and a major review was conducted at the end of that period o determine the progress made in oversoming staffing deficiencies. The instrunent was then renewed again for a limited period of one year, at the end of which the department will be subjected o another complete audit.

In a third department, audit findings ind recommendations resulted in a najor modification of the instrument of ub-delegation, which significantly educed the number of holders of sublelegated authority, without detrimentaly affecting departmental operations.

#### onclusion

he shift in focus of the audit function in 978 resulted in a significant shift in its npact on the management of the staffing process in departments. Findings, beervations and recommendations nade to deputy heads stressed their ccountability for the management of he staffing function in their departments within the limits of delegated authority. Such communication has tended to nsure the implementation of appropriate corrective action, as senior level

departmental management has generally accepted audit recommendations.

A more carefully planned approach to the renewal of delegated authority is being established, using an in-depth audit, follow-up action by the Commission on implementation of corrective measures, and establishment of conditions and limitations on the actual renewal of delegation.

The application of the revised Staffing Audit and Review methodology over the past year has highlighted for the Commission the differences that exist between conventional financial audit and the audit of staffing activities. The fundamental difference between the two is related to the concept of restitution. The application of a financial audit program can ultimately result in restitution through the courts, even if achieved months and years after the fact, since the necessary remedial action is generally clear. The audit of staffing activities must use different means to achieve whatever corrective action may be necessary. The concept of restitution, as used in the financial sense, has little applicability in staffing activities. An audit in this area must focus on correcting deficient practices as they are identified in order to ensure they do not recur. To effectively achieve this end, close cooperation with the operational arm of the staffing function must be maintained. Were this cooperation to be diminished, the effectiveness of staffing audits would be correspondingly weakened. In addition, since over 90 per cent of the current appointments are delegated to departments, the application of the Commission audit program can be perceived as a management audit of the staffing system across the Public Ser-

The activities of the Commission's Audit Branch reflect the Commission's management orientation to its responsibilities and its preoccupation with defining and developing a new framework for the partnership of responsibility that the delegation of staffing authority implies. A proper application of the audit function is an indispensable component of the Commission's overall accountability for the staffing function in the Public Service.



# **Equity and Fairness through the Redress Systems**

As 1978 was the first year of operation of the integrated Appeals and Investigations Branch, a special effort was made to develop and maintain an information program on the work of the Appeals, Anti-Discrimination and Investigations Directorates, which constitute the branch. This involved senior officials travelling to centres across Canada and presenting information to public servants and members of staff associations. These efforts will be continued to ensure that public servants are aware not only of the formal appeals and complaints processes, but also of informal redress mechanisms available to them in such cases as dismissals, recommendations of lay-offs, demotions and transfers.

A branch registrar was appointed to accept all appeals and complaints, assign them appropriately within the branch, ensure that they are properly and expeditiously handled, and establish an appropriate follow-up system. The registrar also advises public servants and applicants for Public Service employment who are seeking redress, of the most suitable avenue to follow.

There was growing evidence during 1978 that departmental officers were providing more meaningful information to unsuccessful candidates about the results of competitions. This practice is to be encouraged as it often results in decisions not to appeal or in the withdrawal of appeals by those public servants whose only purpose in appealing is to elicit this type of information. On occasion, this openness may lead a department to decide not to make an appointment, or to concede, thereby speeding up the staffing process. It also contributes to the development of a healthy environment in the departments concerned and is consistent with the internal communications policy issued in 1978 by the Treasury Board.

#### **Appeals**

The number of appeals filed declined in 1978 by 21 per cent compared to 1977 (2 802 in 1978 against 3 559 in 1977). However, if the 473 appeals that were filed in 1977 against one selection process are eliminated, the decrease is reduced to approximately nine per cent. In any event, the uneven and unpredictable trend of appeals over the past 10 years continued in 1978.

Of the 2 802 appeals filed in 1978, 2 687 were appeals against appointments (Section 21 of the Act) and 115 were appeals against recommendations to demote or release (Section 31 of the Act). The percentage of appeals allowed against appointments declined to 17 per cent in 1978 from 31 per cent in 1977. If, however, the 473 appeals against a single selection process (referred to above) are excluded, since all were upheld, the percentage of appeals allowed in 1977 would drop to 20 per cent; this is more in line with the 1978 figure. The appropriateness with which candidates' qualifications were assessed remained the single greatest factor resulting in appeals upheld (53 per cent).

Concerns have been expressed on occasion about certain aspects of the appeals system. Some suggest that the appeals process is ineffective in that the original candidate usually is chosen in the re-run of the selection process. Studies have shown, however, that this is the case less than 50 per cent of the time. In 26 per cent of the cases heard, the successful appellant ultimately was appointed to the position under appeal. In another 25 per cent of the cases, neither the appellant nor the employee initially selected for appointment was finally appointed. Another concern is that the appeals system hinders efficient departmental staffing procedures. Figures for 1978 show that only a small

#### Table 16

Number of appeals against appointments<sup>a</sup>, demotion or release<sup>b</sup> and yearly increase or decrease in percentages, 1968-78

Year	Appeals	Increase /decrease %
1968	1 318	
1969	1 413	+7.2
1970	1 417	+0.3
1971	2 032	+43.4
1972	2 5 1 8	+23.9
1973	3 061	+21.6
1974	4 125	+34.8
1975	3 417	<b>– 17.2</b>
1976	2 810	17.8
1977	3 559	+26.7
1978	2 802	-21.3

\*Section 21, Public Service Employment Act.
bSection 31, Public Service Employment Act.

percentage (7.4 per cent) of appealable processes are appealed (1 602 of 21 667). Furthermore, on average, only four weeks separates the receipt of an appeal document and the rendering of a decision by an appeal board.

Another concern is that appeal boards tend to be too "legalistic", losing sight in the process of the very aim for which they were created—that is, to ensure to all public servants basic equity and fairness within the framework of the merit principle. The following cases are significant in this context as they demonstrate how, within the framework of the law, appeal boards grapple with fundamental issues of equity and fairness.

#### Appeal Cases, 1978

A deputy head recommended the release from the Public Service of an appellant, at that time in the midst of serving a five-year prison sentence, on the basis that the appellant was not able to perform the duties of his position. At the hearing, the appellant's representative noted that the department had made its recommendation a full two years after the sentence had been passed and within two months of the date when the appellant was to become eligible for parole. Evidence was presented before the appeal board that the appellant always had been considered a good employee and that his co-workers were willing to have him back at work. The appellant's correctional officer also documented the appellant's good behaviour while in prison, the positive results he obtained on psychological tests and the considerable likelihood that he would be granted parole.

The appeal board decided that the recommendation to release was inopportune. Strictly speaking, it was true that the appellant was unable to assume the duties of his position at the time of the hearing. In the opinion of the appeal board, however, the department apparently had failed to take into account certain considerations that, although not expressly written into Section 31 of the Public Service Employment Act, should reasonably be inferred from it. One of these was the likelihood that the employee would be capable of resuming the duties of his position, within a reasonable period of time; in this case, given the high probability of his early parole. To paraphrase the decision, a department of the Public Service must set an example in encouraging the social rehabilitation of one of its employees who, having strayed in the past, has

demonstrated a will to play an active role in society.

- An appellant had been found qualified and ranked fourteenth on an eligible list of 33 candidates in a competition established to fill 19 immediate vacancies. The department nevertheless decided not to place his name on an eligible list because he allegedly failed to obtain the security clearance required for the position. During the hearing, the department refused to disclose the reasons that had led it to declare the appellant unreliable with regard to security matters, stating that it involved a question of national security. The appeal board upheld the appeal on the basis that the department's actions effectively denied to the appellant a fundamental principle of natural justice—that is, the right to be heard in one's own defence. Any limitation of this basic right would be an extraordinary measure that must be provided for by law, and the material before the board did not lead it to believe that this circumstance prevailed in this case.
- A department ran two simultaneous but distinct closed competitions, one within a given branch and one across the entire department, in order to fill three vacancies. Three qualified candidates who were found through the branch competition were selected for appointment, and the department-wide competition was cancelled. The department contended that the appellants who had been candidates in the broader departmental competition should not enjoy the right of appeal, since the particular competition in which they had been found qualified had been cancelled.

The appeal board first determined that, with the exception of the areas of competition, the two competitions were identical. It also allowed for the possibility that the proposed appointees in the branch competition could have been less meritorious than the persons in the departmental competition. Therefore, since there is no provision in the *Public Service Employment Act* to give priority to one competition over another, the appeal board decided to hear the case on its merits. With this decision, the department conceded the case.

#### Appeals and the Federal Court

Although appeal board decisions are binding and final on all parties, any party who is directly affected by the decision and is not satisfied with an appeal board decision may apply to the Federal Court of Appeal to have the decision reviewed and set aside. The Public Service Com-

mission also may apply to the Federal Court to have an appeal board decision reviewed. It is not yet common practice for departments to question appeal board decisions before the Court because it is usually more expeditious for them simply to correct a defect idea tified by an appeal board in its decision However, it is becoming more commor for candidates originally selected (who were not parties before the appeal boards under Section 21 of the Act, bu who are parties directly affected by the appeal board decisions) to challenge appeal board decisions before the Fed eral Court.

A decision may be challenged in the Federal Court on the grounds that the appeal board:

- failed to observe a principle of natural justice, or acted beyond its jurisdiction
- erred in law in making its decision
- based its decision on an erroneous finding of fact made in a perverse or capricious manner, or without regard for the material before it.

Since the creation of the Federal Court in 1970, 142 appeal board decisions have been taken before it. Of these, 25 were set aside. In the same period, appeal boards disposed of some 25 00 appeals.

Appeal boards take a special interest in Federal Court cases. These cases affect not only the case under consideration, but also establish precedents for the future. The principles set out in these cases influence the procedure and practices followed in future appeal board hearings.

#### **Federal Court Cases**

- The Federal Court supported an appeal board decision and dismissed a application brought before it concernin the failure of a department to comply with a requirement of the law. The Federal Court stated that failure to comply with the pertinent legislation only invalidates a selection process if there is a real possibility that compliance with the legislation might have brought about a different result. (The Griffon case)
- The Federal Court ruled that a rating board had no authority to establish qualifications for a position, its function being to assess the relative merits of qualified candidates as a basis for appointments to be made by the Commission. The rating board's assessmen of merit must be carried out on the bas of qualifications properly established by

e department, and in accordance with election standards prescribed by the ommission. (The Irwin case)

A Federal Court case related to the roposed appointment of a person hose application had not been received ithin the time period advertised for the impetition. With regard to this, section 5(1) of the Act reads as follows:

16(1) The Commission shall examine and consider all applications received within the time prescribed for the receipt of applications and after considering such further material and conducting such examinations, tests, interviews and investigations as it considers necessary or desirable, shall select the candidates who are qualified for the position or positions in relation to which the competition is conducted.

he Court ruled that on a strict applicaon of the law only those applications eceived within the prescribed time ould be considered. Therefore it ruled nat the proposed appointment was nlawful. (The Dyker case)

In a significant case pertaining to the ght of appeal under Section 21(b) of the ct (appointment without competition), ne Federal Court decided that the Comnission could not by regulation express s opinion as to whether an individual's pportunity for advancement had been rejudicially affected. The opinion to which Section 21 refers is, in the mind of he Court, one that must be formulated by the Commission in each individual ase with due regard to all the circumtances of the case. Since this had not appened in the case under considerition, it amounted to an individual being inlawfully deprived of his right of appeal. The Yergeau case)

In another case, in the re-run of a election process due to an allowed uppeal, a department limited its correcive actions to the defect identified by he appeal board. The Federal Court uled that an appellant is barred in a second appeal from presenting grounds hat had already been covered in the irst appeal and had not been found rregular by the appeal board. (The Duplessis case)

nvestigations

he Investigations Directorate is responible for conducting investigations into omplaints or enquiries concerning the pplication of the *Public Service* imployment Act and Regulations and he application of policies and directives of the Public Service Commission or departments, resulting from the Act or Regulations. Its mandate covers staffing, lay-off actions, rejections on probation, resignations and abandonments of position, but excludes on-going competitions, appealable matters and allegations of discrimination, which are dealt with by the branch's other directorates.

While the volume of activity in the directorate declined during the first half of the year, the number of complaints received in the last half increased considerably in comparison with the same period in 1977. In 1978, 263 complaints were received and 174 investigations were initiated, compared with 160 in 1977—an increase of eight per cent. Of the 120 investigations completed in 1978, the complaint was found to be justified in 35 cases; 67 cases were still in progress as of December 31, 1978.

The following are examples of the types of investigations conducted during the year and the corrective actions directed:

- A complainant alleged that he was denied a lateral transfer because of inadequate knowledge of the English language, even though he met the language requirements of the position. It was discovered in the course of the investigation that he was interviewed in English, contrary to his request to be interviewed in French. The board found his knowledge of English lacking, despite the fact that language cannot be rated by a selection board and the fact that he met the stated linguistic requirements of the position. A new board was set up and the complainant was found qualified and offered a position.
- A union alleged on behalf of one of its members that a selection board had been misdirected with respect to the selection criteria which could be used in a competition for a specified period employee. The board had been told that it could not ask candidates if they were in possession of a valid Provincial Pipefitter Journeyman's Certificate as it was not a mandatory requirement in the General Labour and Trades (GL) selection standard. The investigation showed that the complaint was well founded as the GL selection standards had not been applied in a consistent manner: the department concerned regarded the possession of a Provincial Journeyman's Certificate as an essential requirement for the indeterminate appointments of pipefitters at that establishment.

Selection standards permit a staffing officer to determine if such a certificate

is essential or if other proof of competence is acceptable. However, once the specifics of the basic requirements have been determined, they must be applied consistently to both indeterminate and specified period employees under similar circumstances. The department is now aware of the need for consistency in this respect.

- An employee who had been declared surplus complained that his qualifications had not been properly considered when the decision was made. The investigation revealed that a list in reverse order of merit had been established from which the lowest ranking employees were laid off in a region of the department where several employees at the same group and level were doing similar work. However, the method used to evaluate these employees was found to be highly irregular. When this was brought to the attention of the department, corrective action was taken and a new evaluation process initiated.
- · A union alleged unfair practices by a department in creating repeated breaks in the service of a specified period employee and in failing to establish properly specific predetermined periods of employment for him, in effect employing him as an indeterminate employee. Investigation of the records of the department showed that the employee had not always been properly notified of the specific periods of his employment. Furthermore on a number of occasions, over a two-year period, he had been employed without a specific predetermined period of employment. The employee officially was granted indeterminate status subsequent to the investigation.

### **Anti-Discrimination**

The Anti-Discrimination Directorate experienced an increase of 33 per cent in complaints requiring formal investigation during 1978.

As of March 1, 1978, with the passage of the Canadian Human Rights Act that binds the federal Public Service to its provisions, the Canadian Human Rights Commission and the Public Service Commission adopted a procedure under which the Anti-Discrimination Directorate would continue to investigate allegations of discrimination in or against federal departments subject to the Public Service Employment Act. This procedure entails close cooperation with the Canadian Human Rights Commission.

The Anti-Discrimination Directorate also continued its general role of investigating allegations of harassment and injustice, and, in fact, a large percentage of the complaints handled during the year fell into this category. Race, colour, national origin, age and sex, in that order, continued to be the predominant causes for complaints of discrimination in 1978. In the ombudsman area, complaints involving harassment, security clearance and criminal record were the most frequent. Investigations continue to show that lack of training, rather than malicious intent on the part of immediate supervisors and middle managers, is more often the cause of complaints relating to the denial of employee rights or the differential application of regulations.

The following case summaries illustrate the types of complaints received and dealt with during 1978:

- An employee alleged discrimination on grounds of national origin, having been denied a position for which he was qualified because he was unable to obtain security clearance. The employee had been living in Canada since a very early age, but had not been granted security clearance because he had relatives still living in his country of origin. The investigation revealed that the security clearance classification for the position in question was unrealistic. As a result, the department reviewed the security designation of all its positions, to the advantage of the complainant.
- A complainant alleged discrimination based on sex when her employment was terminated in the early months of her pregnancy. The investigation substantiated the allegation, and the complainant was reinstated with compensation and an apology.
- An employee was not permitted to work in certain areas as she lacked a security clearance, denied because of her previous criminal record. Investigation revealed that the employee was, occasionally, on an urgent basis, permitted to act as a replacement in sensitive areas normally prohibited to her. Following the investigation the employee was given the assurance that, because of the time lapse since her criminal offence and her good record since that time, she would be cleared at the required higher level of security so that she could perform normally the duties she had undertaken on an urgent basis when the employer required her to do so.
- A complaint of discrimination on grounds of national origin and disability was received from an employee who had been declared to have abandoned his

position. The investigation established that the complainant had been absent from duty for medical reasons and that he had notified the department of his absence, athough the department apparently had not received this information until after the decision had been taken to declare him to have abandoned his position. The investigation could not support the complaint of discrimination on the evidence presented, but did establish that the complainant had been the victim of unfair treatment in the decision to terminate his employment. The complainant was reinstated with appropriate compensation.

# **Staff Training and Development**

In the federal Public Service, individual departments are responsible for determining their training needs and the means by which these needs are met. Training and training budgets, the choice of the teaching institution and of pedagogical methods are matters left to departmental discretion. However, all departments must make their decisions within overall policy guidelines set out by the Treasury Board. The Treasury Board, as employer, has the responsibility for establishing policies, determining priorities, approving departmental budgets and monitoring the overall activity of the Public Service with respect to training and development.

The Public Service Commission, under the authority of the Public Service Employment Act, has a multi-faceted role within the training and development spectrum in the Public Service. Commission courses act as one source of supply for departmental managers seeking to satisfy their training and development needs, especially in those areas that reflect service-wide concerns. The Commission also provides consulting advice and assistance to departments at their request in establishing their own training programs. The Commission carries out a training and co-ordination service in two specialized areas: electronic data processing and financial management. Finally, the Commission administers a number of career development programs for specific categories of public servants.

The Commission's central training programs and consulting services are provided on a fee-for-service (cost-recovery) basis, although departments have the further options of mounting their own internal training programs or of using non-federal training organizations. This cost-recovery approach has been adopted as a means of ensuring that Commission courses and consulting services, both in terms of their quality and their cost, remain responsive to departmental needs

The Commission has deliberately allowed the cost-recovery mechanisms and the demand arising from the internal federal Public Service market to determine the extent to which training and consulting activity is to be provided by central agencies. The Commission's central courses conducted in 1978 accounted for approximately 12 per cent of the total amount of formal off-the-job train-

ing provided during that year to federal public servants. Although no data is available on the total, service-wide volume of consulting activity in this field, the extent of the Commission's training and consulting activity can be gauged from the fact that 5 986 person-days of consulting services were provided under contract with client departments during 1978.

In 1978, 765 professional and managerial courses were provided in comparison to 525 in 1977—an increase of 45.7 per cent. The number of courses offered in the National Capital Region accounted for 90 per cent of this increase (361 to 506 courses). The number of participants also has increased over the last year from 11 022 to 15 349—an increase of 39 per cent. Courses given in English have increased by 50.7 per cent (418 to 630), while the number of courses given in French rose from 107 to 123, an increase of 15.0 per cent.

The Commission takes the view that it should provide only those training and consulting services that are either unique to the federal Public Service (and are not available in sufficient quality or quantity from commercial or provincial training organizations) or more economically provided by a central agency. The majority of Commission courses were developed with a view to providing training that is useful throughout all government departments (such as management training, electronic data processing training and financial management), and meets particular federal Public Service needs.

The success of Commission courses may be deduced from the fact that departmental use of such courses has more than doubled since 1972, despite the fee-for-service payments required: over 84 000 participant-days were provided in 1978. Commission consulting activity rose by 60 per cent in 1978 compared to 1977.

## **Developing the Training Function**

The Commission's 1977 Annual Report indicated that work would be undertaken during 1978 to review all of the Commission's course offerings, including its introductory and middle level management courses, with a view to eliminating redundancies and closing any major gaps. Although this restructuring and redesign continues, three courses have

already been eliminated as a result of the review, four others have been combined and five new courses have been added.

To increase the accessibility of Commission training programs and services to public servants outside the National Capital Region, a new "open learning system" approach has been developed-an alternative to classroombased instruction—that employs reading materials in self-study format with audioand video-taped instructional materials for either individual or small group study. The intent of these systems is to make courses available to both public servants in remote centres and those who for reasons of scheduling or budgeting find it impossible to attend classroom-based courses. These instructional materials can be delivered anywhere; to use the audio- or video-taped materials, participants need only have playback equipment available.

The courses in this "open learning system" are organized around a basic management program. Thirteen courses, developed in 1978, were introduced in January 1979, ranging from effective supervisory concepts and techniques to computer basics for management. Eleven more courses will be available in this system by autumn of 1979 and five more courses are planned for 1980. Although these instructional materials are intended for home or office selfstudy, the Commission's regional training offices also maintain "walk-in" learning facilities where complete playback equipment is available, for public servants to use on their own time. The same facilities are available in the National Capital Regional Office for courses dealing with electronic data processing (EDP) and financial management.

Apart from its provision of training and development programs and related consulting services, the Commission has become increasingly involved in coordinating training in two specialist areas: electronic data processing and financial management. As a result of a 1976 Treasury Board review of EDP training policy, an interdepartmental advisory committee was established in this field and the Commission charged with the task of co-ordinating EDP training activities within the Public Service. Cost savings should be realized by the elimination of EDP training redundancies and by arranging for more efficient use and purchasing of EDP training. An information bank on available EDP courses has been established; large

volume contracts have been negotiated with suppliers of EDP training, to permit departments to acquire courses and/or instructors at reduced rates.

In the field of financial management training, the Commission operates a Professional Accounting Training Program on a joint venture basis with the Society of Management Accountants, Algonquin College of Applied Arts and Technology, and other educational institutions across Canada, notably Seneca College (Toronto), the University of Winnipeg and the University of Alberta. In November 1978, the first graduating class was awarded the Government of Canada Financial Management Certificate, an award presented joinlty by the Comptroller General and the Public Service Commission. The certificate attests to the completion of 13 accounting courses or the achievement of the third level of an accounting society's study program.

In a related field, the Commission operates a training program for the Purchasing and Supply Group (PG) leading to formal certification. Through a combination of Commission classroom-based courses and home study courses in materiel management, post-secondary courses from approved institutions and related work experience, participants can qualify for a general, advanced or senior level Certificate in Materiel Management awarded by the Public Service Commission and recognized by the Purchasing Management Association of Canada. Since the Commission's Staff Development Branch assumed operational responsibility for this program in 1974, some 360 certificates have been awarded. The number of federal public servants who have participated in the program rose from 239 during 1974 to 638 during 1978.

**Management Training** 

Special attention was directed in 1978 towards developing a logically structured and comprehensive series of management training courses which would meet the needs of Public Service managers. In addition to the restructuring of the Commission's introductory and middle management courses, two major projects have been undertaken in the field of senior and executive management training: the development of a "Knowledge Base Profile" appropriate to senior managers, senior executives and assistant deputy ministers; and the development of a series of courses appropriate to this knowledge base.

To date, a Commission study group has identified a range of subject areas that deal with both the managerial skills and the general knowledge of the national and international milieu which might be expected of senior Public Service managers. These subject areas have been examined further to identify appropriate levels of knowledge and experience for particular ranks within these groups. The work of the study group is currently being validated by subjecting the Knowledge Base Profile to the scrutiny of a number of senior officials across the federal Public Service.

A separate Commission study group has developed a provisional, structured sequence of courses (the "Continuum") to be offered by the Commission. The Continuum will be made available to departments once it is tested, validated and approved. The sequence of courses proposed for the Continuum still is undergoing review, although planning is now underway to introduce it in the 1980-81 calendar of courses that are conducted by the Staff Development Branch.

**Executive Education and Developmen** 

Throughout 1978 the Commission maintained its efforts to increase the range and quality of the courses and educational services it provides to senior executives and senior managers. In conducting courses and seminars, the Commission continued to draw upon both governmental and non-governmental sectors for high-calibre resource persons to stimulate and provide guidance to participants.

As shown by Tables 17 and 18, the number of senior management and executive development courses and seminars actually conducted has increased substantially since 1976.

The executive seminars conducted by the Commission during 1978 dealt with an extensive array of topics and current issues in public administration such as "Orientation Seminars for Newly-Appointed Executives", "Zero Base Budgeting", and L'Éthique au point de rencontre du politique et de l'administratif (offered only in French).

Certain seminars were conducted in regional locations. For example, a seminar on "The Canadian Unity Issue—Eco nomic Implications for Atlantic Canada" was conducted in Halifax on a joint venture basis with Dalhousie University. The Commission maintains an on-going

able 17

 executive Seminars, 1976 to 1978

 gear
 Seminars
 Participants
 Participant-days

 976
 10
 159
 512

 977
 33
 541
 1 059

37

564

1 390

Table 18

978

Senior Management and Executive Courses, 1976 to 1978

/ear	Courses	Participants	Participant-days
1976	4	76	580
1977	10	151	1 103
1978	17	255	2 030

oint-venture arrangement for such seminars with several universities including 'École nationale d'administration puplique, the University of Toronto, and Queen's University as well as Dalhousie University.

he Commission continued to offer its Sovernment Expenditures Management GEM) course in two versions. A twoveek version of the course is provided or senior executives (preferably at the SX-2 and SX-3 levels); four such GEM ourses (two in English, two in French) vere conducted in 1978. A shortened hree-day version of the GEM course is offered to deputy heads; two of these seminar versions took place during the ear. Similarly, one week-long version of he Commission's Government Personnel Management (GPM) course was offered to senior executives in 1978; a shortened version of GPM was conducted as well for deputy heads in 1978.

Career Development Programs
n addition to central courses and consultative activities in training and deyelopment, the Commission engages in a
number of special developmental programs.

The Administrative Trainee Program The objective of the Administrative Trainee Program is to recruit and develop for the Public Service competent administrators who have a high potential for advancement to management levels. The trainees are selected from qualified university graduates wishing to enter administrative fields in the Public Service, and from the ranks of support personnel who show potential for positions in officer categories. The trainees are given work assignments and training courses to meet their individual developmental needs.

In 1978, 109 university graduates were appointed and assigned to various departments after the successful completion of a written examination, a screening of their applications, and qualification by selection interview boards. Their training covers a period of up to two years, during which time their performance is regularly evaluated and assignments of increasing responsibility are undertaken. Although departments were invited to use internal competitions for administrative trainees as a result of the discontinuance of the Special Officer Development Program in 1977, there was no increase in the number of internal administrative trainee competitions in 1978. Twenty-five support rank personnel were appointed as administrative trainees in 1978, compared with 30 in 1977.

Career Orientation Program Since its establishment in 1972, the Career Orientation Program has helped more than 500 members of the Education Group-Education Services (EDS) and Language Teachers (LAT) to find a new career in the federal Public Service. To date, the program has provided retraining for 309 participants, who now occupy positions in the Personnel Administration, Administrative Services, and Program Administration groups in approximately 35 federal departments and agencies. The remaining 191 program participants should, once their retraining is completed, be able to join one or the other of the above-mentioned occupational groups.

The Commission has a special team to maintain liaison with the departments and agencies in which program participants are placed. This team also selects the candidates with the motivation and skills that match the requirements of positions to be staffed.

The future of the Career Orientation Program is closely linked to Government policies on official languages and language training.

The past year marked the tenth anniversary of the Career Assignment Program. Developed as a result of recommendations made by the Glassco Royal Commission, the program was initiated as a means of dealing with a serious problem of the 1960s—a shortage of senior personnel with the knowledge and skills required to implement the new management concepts and systems developed in the post-war years. The program's aim was to provide for the systematic development of younger people to step into senior management as the need arose.

A comprehensive management course, together with several years of planned and carefully monitored career assignments, have been basic to the program since its inception. From the beginning of the program until the end of 1978, of the 786 participants who attended CAP's educational course, 658 participated in the full program, and 1 298 assignments have been arranged. Since 1968, 199 former CAP participants have entered the senior executive and senior executive equivalent ranks, and another 194 have been appointed to positions immediately below the senior executive level. Fifty-three individuals from either the private sector or other governments have participated in the program, as well as 31 persons from federal organizations outside the Public Service.

As of December 31, 1978, there were 277 active participants in CAP. Of these, 58 had been on course during the year, 54 were participating in the assignment phase for the first time, and 165 were continuing in subsequent assignments.

Among this year's course members, 24 per cent were women and 40 per cent francophones. Six present and former participants were selected for senior executive positions in 1978, and fourteen reached the senior executive minus one level during the year.

The Career Assignment Program continues to evolve in order to adapt to changing requirements within the federal Public Service. A major review undertaken in 1977 dealt with several aspects of the program. Changes were recommended over a wide area, from the nomination process at the departmental

level and subsequent screening and testing by the CAP office and the assessment centre, to the content of the CAP course and the greater use of secondment to facilitate the arrangement of assignments. Some of these recommendations were implemented in 1978; others await further discussion and study. Several on-going projects also were initiated as a result of the 1977 review: involvement in the development of a senior management/senior executive knowledge profile; a long-term study of the education phase; and an evaluation of the development of CAP participants during the program.

Special Development Programs
The Special Development Programs
(SDP), linked with CAP since 1974, actu-

ally began in 1964 when two federal employees were selected to study at L'École nationale d'administration (l'Éna) in Paris, France. In 1967, the federal Public Service sent its first participants to the British Program for Administrative Principals (BPAP) in London, England. In 1970, selected public servants began enrolling at L'École nationale d'administration publique (Énap) in Québec City. In 1977, the College of Europe in Bruges, Belgium, was added to the program.

There have been 120 federal Public Service participants in Special Development Programs since their inception; twenty-two have since reached the senior executive or senior executive equivalent level. Six Canadian public servants were

selected to participate in Special Development Programs in 1978.

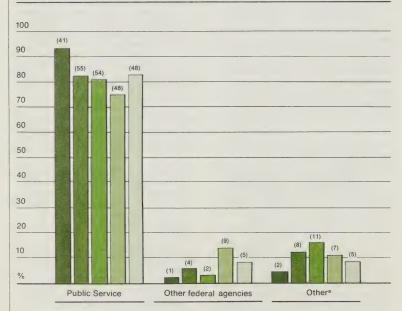
Other activities have been arranged under SDP auspices since the inception of the program. These include:

- a special arrangement concluded in 1977 with l'Éna to allow up to six students a year to undertake a ten-week work assignment in the Canadian public or private sector (1977—one participan 1978—four participants)
- A Memorandum of Understanding with the United Kingdom signed in 1977 which extended Canada's participation in the British Program for Administrative Principals into a reciprocal arrangemen (one British participant in 1977 and one in 1978)
- a protocole d'entente with the Province of Québec signed in 1976 to permit an exchange of public servants for purposes of training and development within both jurisdictions (in 1977, four federal and one provincial participant; in 1978, four federal and four provincial participants).

In 1978, at the request of different institutions, SDP arranged several specific programs: two one-week seminars for ÉNAP students and a one-day orientation program for 21 European and African students from l'École international de Bordeaux. Under an arrangement with the British government, a psycholo gist from the United Kingdom, awarded a Civil Service Travelling fellowship, came to Canada for three weeks to study career development practices. As well, as a result of a bilateral cultural agreement with the Belgian government two of their officials participated in a two-week program to undertake a comparative cultural analysis.

Figure 5

CAP participation by sponsorship, 1974 to 1978

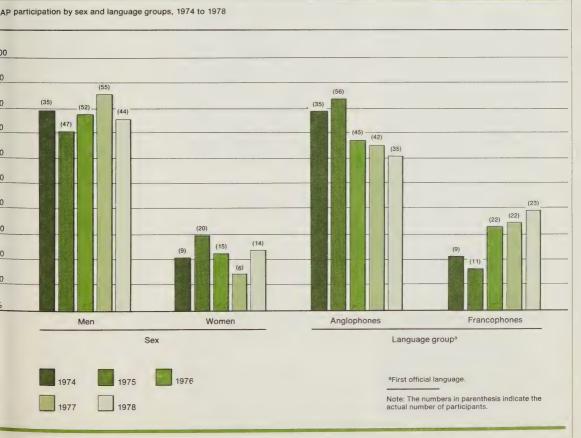


<sup>a</sup>Private organizations and other levels of government.



Note: Data for 1975, 1976 and 1977 do not correspond with data published in last year's Annual Report, as this year's calculations do not include participants in Special Development Programs. The numbers in parenthesis indicate the actual number of participants.







# **Internal Management**

The Commission recognizes its responsibility for the effective and efficient use of the resources, both human and financial, put at its disposal. Also, it recognizes the need to render account for the deployment of these resources. To meet both these ends during the past year, the Commission continued efforts to strengthen its internal management machinery.

As well, the Commission participated actively in the various measures launched by the Government to restrain the growth of government expenditures. One major effort related to the decrease in the Commission's Language Training Operations. In line with the Government's objective of eliminating centrallyoperated basic language training by 1983, the Commission proceeded with the accelerated reduction of its language training operations commensurate with a decrease in demand. In comparison with the resources allocated to the Language Training Branch in 1978-79, this reduction will result in a decrease of 497 person-years and some \$11 986 000 in the branch's budget for 1979-80. Of this decrease 180 person-years and some \$4 704 000 have been re-allocated in 1979-80 to the Career Orientation Program, which is geared to preparing employees currently working as language training specialists within the Commission for careers in other occupations within the Public Service. The number of classrooms devoted to centralized language training throughout Canada is being reduced from 335 to 260.

These reductions would have resulted in about 600 employees being laid-off by March 31, 1979. However, mainly because of the actions taken by the Commission to re-allocate surplus employees, both within and outside the Public Service, the number of surplus employees, on December 31, 1978, was 339. Efforts to place this remaining group have met with a fair measure of success. The relocation efforts of the Commission involved counselling, training and information sessions and setting up an inventory of available jobs as well as an inventory of employee skills and qualifications.

### **Other Commission Efforts**

The Commission's efforts to deal with the effects of the Government's austerity measures were not limited to its language training operations. The Commission has absorbed expanding work loads

and has indeed taken on new responsibilities without a corresponding increase in resources allocated to the Commission. In fact, over the past three years, the number of person-years allocated to the Commission—through Secretary of State Votes 120 (in 1979/ 80, Vote 105) and L 120, (the Staff Development and Training Revolving Fund) as well as those assigned to the Commission from Treasury Board Vote 15 (Official Languages) that has been eliminated for 1979-80-has decreased substantially, from 4 268 person-years in 1976-77 to 2 930 person-years for 1979-80. The Commission has been able to maintain quality of service by the introduction of various techniques to improve its efficiency and effectiveness; however, various indicators suggest that the Commission has reached a level of strength below which quality of service may begin to suffer.

## **Internal Management Techniques**

In 1978, the Commission completed its second full round of strategic planning and its corporate goals and priorities were communicated throughout the organization. A new approach to resource allocation and budgeting to translate these goals into operational plans will begin in 1979. Still to be developed and implemented are improved mechanisms for on-going management control of operational plans and means for carrying out program evaluation.

In the autumn of 1978, two-day training sessions were given to more than 200 responsibility centre managers in the Commission in order to give them an overview of the planned Commission resource planning control cycle and an opportunity to study and practise some of the mechanics of a modified form of zero base budgeting. Managers also were given the information necessary to start implementation of parts of the integrated management process.

Corporate management in the Public Service Commission now receives three regular reports on its performance. The first deals with the organizational "health" of the Commission, using indicators that describe the organization's financial and personnel situations. Another surveys the Commission from a departmental point of view by reporting the unit costs of its various outputs, such as the cost and length of time to make a non-delegated appointment or to hear an appeal, or the cost to offer a day of

training. A third report reviews the Commission's activities as a central agency by reporting on such issues as the number of delegated appointments in the Public Service and the geographical distribution of appeals allowed.

Most branches in the Commission had a performance measurement system in place by the end of 1978. These systems form the infrastructure necessary to produce the management indicators report for the Commission as a department. The Commission is now moving into the more difficult area of effectiveness measurement.

The Commission's Internal Audit Directorate continued, in 1978, to carry out broad-scope audits of all responsibility centres on a three-year cycle, while auditing portions of the financial function every year. Activities during 1978 included an audit of the Staffing Branch as well as various parts of the Corporate Systems and Services Branch.

# Implementation of Official Languages Plan

Like other departments in the federal Public Service, the Commission devoted considerable effort during 1978 to the elaboration of its Official Languages Plan. An inter-branch committee evaluated the bilingualism needs within the Commission and developed proposals for goals. The committee then coordinated the re-identification of bilingualism requirements for all positions within the Commission. Briefly, the Plan calls for greater responsiveness to the needs of members of the public for communication in the language of their choice and an information program for Public Service Commission employees and clients informing them of their language rights in communicating with the organization.

# 1978-79 Budget of the Public Service Commission

Table 1

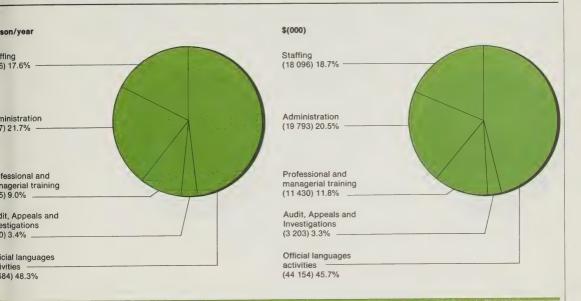
Person/year and funds by major activities		
Activity	Person/year	\$(000)
Official languages	1 684	44 154
Staffing	616	18 096
Audit	46	1 297
Appeals and Investigations	74	1 906
Administration	757	19 793
Professional and managerial training	315	11 430
Total	3 492	96 676

# Table 2

Source of person/year and funds				
Source	Person/year	\$(000)		
Secretary of State Vote 120	2 937	82 291ª		
Treasury Board Vote 15	83	2 2 1 5		
Revolving fund <sup>b</sup>	472	12 170		
Total	3 492	96 676		

alnoludes \$410 000 reimbursement to the revolving fund for professional and managerial training. 
\*\*Covers professional and managerial training and specialized language training (see Table 4). A revolving fund is an authorization to draw money from the Consolidated Revenue Fund as working capital for prescribed purposes. The money drawn should not exceed a certain amount at any one time and may be expended on a continuing basis. The fund is maintained through returns on expenditures.

# son/year and funds by major activities



# ource of person/year and funds

gure 2

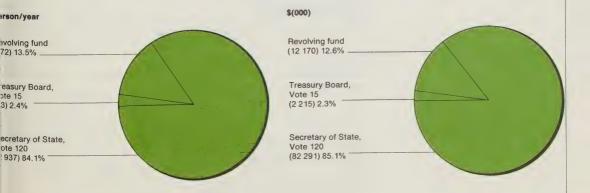


Table 3

Person/year and funds: official languages activities				
Activity	Person/year	\$(000)		
Continuous language training	1 312	37 845		
Official Languages Program— tests, standards	98	2 509		
Revolving fund—specialized language training (estimate of forecast utilization)	157	1 236		
Career Orientation Program	117	2 564		
Total	1 684	44 154		

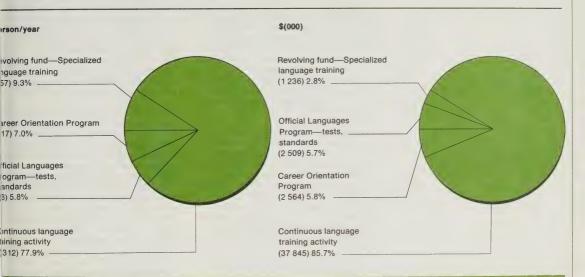
# Table 4

**Revolving fund operations** 

	Forecast for 1978-1979			
	Person/year	Revenue \$(000)	Expendi- tures \$(000)	Profi (los \$(00)
Specialized language training	157	1 236	1 236	
Professional and managerial training	315	11 094	10 934	16
Total	472	12 330	12 170	16

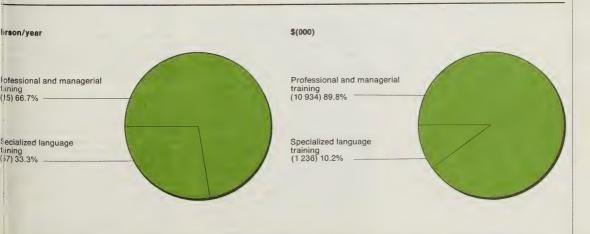
Note: Revolving fund operations are authorized to provide professional and managerial development courses, specialized language training, and related consultative services requested by departments and agencies.

# erson/year and funds: official languages activities



#### igure 4

# brson/year and revolving fund operations: staff development and training



# **Delegation of Staffing Authority during 1978**

On January 1, 1978, the Public Service Commission delegated the selection and appointment functions for the Career Oriented Summer Employment Programs to all deputy heads. Until that time, these programs had been conducted under the direct authority of the Commission. The Commission has retained responsibility for the recruitment and referral of candidates for departmental consideration.

Additional delegation of authority for making appointments below the senior management level was completed in 1978. Health and Welfare Canada and Fisheries and Environment Canada assumed the additional staffing authority available to them on October 23, 1978 and November 27, 1978, respectively. Tables 1 and 2 identify the occupational categories for which these two departments received increased staffing authority.

Two general revisions were made to all delegated staffing authority in 1978. The first was pursuant to amendments made to the Public Service Employment Regulations and to the application of Data STREAM. The second required all departments to obtain the approval of the Commission before taking action to make any appointment under delegated authority. This was the primary measure to ensure maximum consideration of persons with a staffing priority entitlement.

The amendments to the Regulations, following the recommendations of the Parliamentary Joint Committee and in light of several Federal Court cases, limited the use of appointments without competition. Data STREAM was restructured for use solely in the staffing of senior managerial positions. The second general revision allowed the implementation of the staffing priority clearance system, developed to provide maximum assurance that all persons with a staffing priority entitlement would be afforded every possible opportunity, in consideration of their qualifications, for appointment to another position within the Public Service. The Commission utilized the occasion of this revision to clarify its retention of exclusive authority to determine the positions for which persons with a priority entitlement must be considered.

The initiatives taken in 1977 to delegate staffing authority for levels one to four of the Information Services Group (IS) of the Administrative and Foreign Service Category were continued in 1978. During 1978, 32 departments and agencies took advantage of this delegated authority; a few offers of delegation in this area are expected to be accepted early in 1979.

Delegation of authority for staffing levels one to seven of the Electronics Group (EL) in the Technical Category began in 1978. Delegation offers were extended to and accepted by the ten deputy heads of departments and agencies which employ the majority of the population of this group. This authority is available for a one-year trial period only, in each instance; delegation on a continuing basis will be dependent upon the findings of a review of the manner in which the authority is exercised.

Delegation of authority to recruit candidates from outside the Public Service for appointment to certain positions in the Scientific and Professional and Operational Categories was conveyed to three departments in 1978, subject to prior approval by the Commission of recruitment plans and access by the Commission to results. Health and Welfare Canada received such authority for all levels of the Advisory Sub-group of the Home Economics Group (HE-ADV) and for all levels of the Community Health Nurse Sub-group of the Nursing Group (NU-CHN); Fisheries and Environment Canada received the same authority for levels one to six of the Meteorology (MT) group; and National Defence was given this authority for positions in the Language Teaching Sub-group of the Education Group (ED-LAT).

In the Operational Category the exercise of the authority to recruit candidates from outside the Public Service for appointments to the Correctional Services Group (CX) in the Canadian Penitentiary Service was made subject to prior approval by the Public Service Commission. The same condition was made applicable for appointments to the Post Office in the Postal Operations Group (PO), and in Sub-group B of the Revenue Postal Operations Group (RV-SGB). It was also applied to positions in Sub-group A of the Revenue Postal Operations Group (RV-SGA)

which are subject to the Public Service imployment Act when staffing authority or this sub-group was first delegated in 978. At the request of the Canadian enitentiary Service, delegated authority was withdrawn for several occupational groups which are no longer utilized by hat agency. Table 4 shows the categolies affected.

he successive periods of validity of elegation instruments are generally two ears. This provides suitable time for the nonitoring and audit of the exercise of lelegated staffing authority so that leputy heads and the Public Service Commission may be informed of, and issess the results of, all activities prior o the scheduled expiry and normal enewal date of the delegation arrangenents. Where delegated staffing has not net the Commission's expectations, the Commission may adjust the periods of ralidity of instruments and renewal provisions to ensure appropriate correcive actions are taken within a reasonable period of time.

The results of audits and reviews in 34 departments indicated that in four there was sufficient need for operational mprovement to reduce the period of validity of the delegated staffing authorty to periods of less than two years. In such cases the department was required to submit a plan for corrective action which must meet with Commission approval. In one instance an interim corrective measure was the secondment of officers from the Commission to provide direct assistance. Continuance of delegation beyond the termination of the reduced period of validity will be contingent upon correction of the operational deficiencies previously identified.

The following tables show, by department and agency and by occupational category, changes in the authority delegated to deputy heads effected by changes in the instruments of delegation.

#### Table 1

Initial delegation

Initial delegation of authority, pursuant to subsection 6(1)<sup>a</sup> of the *Public Service Employment*Act, by department, occupational category and date, 1978

Department	Occupational category	Effective date
National Health and Welfare	Scientific and Professional Technical	October 23, 1978
Fisheries and Environment	Scientific and Professional Technical	November 27, 1978

Subsection 6(1) of the *Public Service Employment*Act provides for delegation of staffing authority to
deputy heads, subject to terms and conditions
established by the Commission.

Table 2

				on	

Occupational categories in which additional groups were delegated, pursuant to subsection 6(1)<sup>a</sup> of the *Public Service Employment Act*, by department or agency and date.

or the rabile corvide Employment A	iot, by dopartinoint or agency and date	
Department	Occupational category	Effective date
National Energy Board	Administrative and Foreign Service	January 1, 1978
Energy, Mines and Resources	Administrative and Foreign Service Technical	February 1, 1978 October 30, 1978
Secretary of State	Administrative and Foreign Service	February 15, 1978
Solicitor General	Administrative and Foreign Service Operational	April 3, 1978
National Library	Administrative and Foreign Service	April 17, 1978
National Revenue (Taxation)	Administrative and Foreign Service	April 17, 1978
Public Archives	Administrative and Foreign Service	April 17, 1978
Regional Economic Expansion	Administrative and Foreign Service	April 17, 1978
Science and Technology	Administrative and Foreign Service	April 17, 1978
Employment and Immigration Commission	Administrative and Foreign Service	May 25, 1978
Industry, Trade and Commerce	Administrative and Foreign Service	June 7, 1978
Transport	Administrative and Foreign Service Technical	June 7, 1978 October 2, 1978
Urban Affairs	Administrative and Foreign Service	June 7, 1978
National Parole Board	Administrative and Foreign Service	June 9, 1978
Public Works	Administrative and Foreign Service	June 9, 1978
Finance	Administrative and Foreign Service	July 3, 1978
Treasury Board	Administrative and Foreign Service	July 3, 1978
Post Office	Administrative and Foreign Service	July 10, 1978
Canadian Penitentiary Service	Administrative and Foreign Service	July 21, 1978
Communications	Administrative and Foreign Service Technical	August 15, 1978 December 11, 1978
External Affairs	Administrative and Foreign Service Technical	August 15, 1978 December 4, 1978
Public Service Staff Relations Board	Administrative and Foreign Service	August 15, 1978
	Administrative and Foreign Service	August 15, 1978
Veterans' Affairs	Administrative and Foreign Service	August 15, 1978
Justice	Administrative and Foreign Service	August 22, 1978
Canadian International Development Agency	Scientific and Professional Administrative and Foreign Service	October 10, 1978
National Health and Welfare	Administrative and Foreign Service Administrative Support	October 23, 1978
National Defence (Civilian)	Scientific and Professional Administrative and Foreign Service Technical	October 27, 1978 October 10, 1978 December 11, 1978
Supply and Services (Supply)	Administrative and Foreign Service	October 26, 1978
Supply and Services (Services)	Administrative and Foreign Service	October 26, 1978
isheries and Environment	Administrative and Foreign Service Operational	November 27, 1978
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	Technical	December 5, 1978
Post Office	Operational	December 8, 1978
Public Service Commission	Technical	December 15, 1978
Agriculture	Technical	December 18, 1978
Canadian Transport Commission	Administrative and Foreign Service	December 19, 1978

\*Subsection 6(1) of the *Public Service Employment*Act provides for delegation of staffing authority to
deputy heads, subject to terms and conditions
established by the Commission.

#### Table 3

#### Extension of authority delegated

Occupational category and group in which additional authority was delegated, pursuant to subsection 6(1)<sup>a</sup> of the *Public Service Employment Act*, by department and date.

Department	Occupational category and group	Effective date
National Defence (Civilian)	Scientific and Professional Education—Language Teaching	December 27, 1978

Subsection 6(1) of the Public Service Employment Act provides for delegation of staffing authority to deputy heads, subject to terms and conditions astablished by the Commission.

#### Table 4

### Withdrawal of delegated authority

Occupational categories in which fewer groups were delegated, pursuant to subsection 6(1)\* of the *Public Service Employment Act*, by agency and date, since there was no further need for this authority

Agency	Occupational category	Effective date
Canadian Penitentiary Service	Scientific and Professional Technical	July 21, 1978

Subsection 6(1) of the *Public Service Employment* Act provides for delegation of staffing authority to deputy heads, subject to terms and conditions established by the Commission.

#### Table 5

#### Special delegation instruments

Special delegation of authority, pursuant to subsection 6(1)<sup>a</sup> of the *Public Service Employment* 

Department	Occupational category	Valid Period	
Labour	Scientific and Professional Administrative and Foreign Service Technical Administrative Support Operational Career-Oriented Summer Employment Programs	August 15, 1978 to December 15, 1976 December 16, 1976 to December 15, 1978	
National Museums of Canada	Scientific and Professional Administrative and Foreign Service Technical Administrative Support Operational Career-Oriented Summer Employment Programs	August 1, 1978 to July 31, 1979	
Public Archives	Scientific and Professional Administrative and Foreign Service Technical Administrative Support Operational Career-Oriented Summer Employment Programs	November 19, 1978 to December 3, 1979	
National Library	Scientific and Professional Administrative and Foreign Service Technical Administrative Support Operational Career-Oriented Summer Employment Programs	December 4, 1978 to December 3, 1979	

Subsection 6(1) of the *Public Service Employment* Act provides for delegation of staffing authority to deputy heads, subject to terms and conditions established by the Commission.

# Exclusions from the Public Service Employment Act

The Public Service Employment Act (Section 39) authorizes the Commission to exclude from the operation of the Act any person, position or class of positions, if the Commission considers this to be in the best interests of the Public Service. Any decision of this type must be approved by the Governor in Council. As well, the Commission may, with the approval of the Governor in Council, reapply any of the provisions of the Act to any position or person previously excluded.

Exclusions made in 1978 in accordance with the provisions of Section 39 were as follows:

- Upon the appointment of another employee to an ED-EDS-6 position in the Department of Employment and Immigration, an employee was excluded from the provisions of Section 21(b) relating to the right to appeal appointments made within the Public Service without competition. The purpose of the exclusion was to correct an injustice suffered by this employee during a competition that had taken place in 1975.
- Across Canada, 401 Revenue Post Office employees were excluded from the provisions of Section 10, which deals with appointments according to merit, Section 20 relating to language qualifications (which would normally have been applied), and Section 21 concerning the right to appeal. These employees were excluded from certain provisions of the Act when they became members of the Public Service, due to a change in a collective agreement. They had previously been completely excluded from provisions of the Public Service Employment Act.
- It was considered to be in the best interests of the Public Service to exclude from all provisions of the Public Service Employment Act secondary school students hired by the Department of Indian and Northern Affairs for a seven-week period during the summer of 1978. These students had attended a special training course on conservation, and an activity of this type is not normally associated with employment under the Public Service Employment Act.

# Leaves of Absence for "Political Partisanship"

Under Section 32 of the *Public Service Employment Act*, a public servant seeking to be a candidate in a federal, provincial or territorial election must apply to the *Public Service Commission* for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, it is of the opinion that "the usefulness to the *Public Service* of the employee in the position he then occupies would not be impaired by reason of his having been a candidate for election".

In 1978, the Commission received 26 requests for leave under Section 32. Thirteen of the requests were from public servants wishing to run in a federal election; the other thirteen from prospective candidates in provincial or territorial elections. The geographical breakdown of the thirteen requests relating to provincial or territorial elections was as follows: Alberta (1); New Brunswick (4); Nova Scotia (6); Saskatchewan (1); and Yukon (1).

Of the 26 requests for leave (federal, provincial and territorial), 17 were granted, three were refused and six were withdrawn. Of those granted leave, the breakdown by department is a follows:

External Affairs	1
National Defence	1
Consumer and Corporate Affairs	3
Regional Economic Expansion	1
Industry, Trade and Commerce	1
Post Office	2
Revenue Canada	1
Secretary of State	1
Solicitor General	4
Transport	1
Labour	1

Of the three employees refused leave, two were prospective candidates in the New Brunswick provincial election; the third was a potential candidate in a federal election. Four of the withdrawn requests came for prospective candidates in the federal election; two from those seeking nomination in the Nova Scotia provincial election.

# **Revocation of Appointments**

The Public Service Employment Act provides for the revocation of appointments under three different sets of circumstances:

- a) Under Section 6 of the Act, in situations where an appointment was made under delegated authority and the Commission is of the opinion that a person does not possess the qualifications necessary to perform the duties of the position or where the appointment was made in contravention of the terms and conditions of delegation;
- b) under Section 21, where an appeal has been allowed against an appointment:
- c) finally, in situations where a person has been proven upon inquiry to have been involved in any fraudulent practice.

In 1978, eight appointments were revoked by the Commission. Six of these appointments were revoked under the provisions of Section 6; five of these were appointments from outside of the Public Service and the sixth appointment was a transfer. Two appointments made through closed competitions were revoked under Section 21. No appointments were revoked for fraudulent practices.





# APPENDICE 5

### Révocations

frauduleuses. personne a été mêlée à des pratiques c) lorsqu'il ressort d'une enquête qu'une nomination; fait droit à un appel interjeté contre une b) en vertu de son article 21, lorsqu'il est visées par la délégation; nomination contrevient aux conditions tions afférentes au poste ou lorsque la lités nécessaires pour exercer les foncque la personne ne possède pas les quapouvoirs et que la Commission estime nomination est faite par délégation de a) en vertu de son article 6, lorsque la nations dans trois circonstances: publique prévoit la révocation de nomi-La Loi sur l'emploi dans la Fonction

En 1978, la Commission a révoqué huit nominations, dont six en vertu des dispositions de l'article 6. Cinq de ces six positions de l'article 6. Cinq de ces some rues qui ne faisaient pas partie de la Fonction publique; pour la sixième, il s'aglasait d'une mutation. Deux nominations faites à la suite de concours restreint particle 21. Aucune nomination n'a été l'article 21. Aucune nomination n'a été l'article 21. Aucune nomination n'a été révoquées pour pratiques frauduleuses.

# Congés autorisés pour fins d'activités politiques

L' article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique autorise la Commission à accorder un congé sans traitement à tout fonctionnaire désireux de solliciter l'investiture d'un parti ou de se porter candidat à des élections fédérales, provinciales ou territoriales. La Commission, ayant sollicité l'avis du sousmission, ayant sollicité l'avis du sousmission, ayant sollicité de l'employé si elle « est d'avis que, par rapport à la Fonction publique, l'efficacité de l'employé dans publique, l'efficacité de l'employé dans le poste qu'il occupe alors, n'aura pas à le poste qu'il occupe alors, n'aura pas à souffrir du fait qu'il avis de l'employé dans une élection... » [article 32(3)].

En 1978, la Commission a été saisie de ving1-six demandes de congé. Treize demandes provenaient de fonctionnaires désireux de briguer les suffrages aux désireux de briguer les suffrages aux naires aspirant à être candidats à des Pour les élections provinciales ou territoriales. Pour les élections provinciales ou territoriales, la ventilation géographique des demandes est la suivante : Alberta, 1; Mouveau-Brunswick, 4; Mouveille-Ecosse, 65. Saskatchewan, 1; Yukon, 1.

Des vingt-six demandes, dix-sept ont êté agréées, trois refusées et six retirées. Par ministère, les fonctionnaires qui ont bénéticié d'un congé se répartissent comme suit :

ItavaiT	L
Transports	1
Solliciteur général	<b>*</b>
Secrétariat d'État	ŀ
Revenu national	- L
Postes	2
Industrie et Commerce	1
Expansion économique régionale	L
Consommation et Corporations	3
Défense nationale	L
Affaires extérieures	L
1 1100 01111100	

Des trois demandes refusées, deux provenaient de fonctionnaires qui voulaient se porter candidats à des elections provinciales au Nouveau-Brunswick, la troisième, d'un fonctionnaire désireux de participer à une élection fédérale. Quatre fonctionnaires s'intéressant aux élections res demandes retirées émanaient de fonctionnaires s'intéressant aux élections pronctionnaires s'intéressant aux élections des demandes s'intéres de la deux, de fonctionnaire prince pour les élections provinciales de la Mouvelle-Écosse.

# dans la Fonction publique

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (article 39) autorise la Commission à exonèrer de ses dispositions toute sions à exonèrer de ses dispositions classe de posteane, fout poste ou toute classe de prostes, si cela correspond aux meilleurs intérêts de la Fonction publique. Toute décision en ce sens doit être approuvée par le part étre part de la fourderneur en conseil et peut être inversée, avec son assentiment, sur la inversée, avec son assentiment, sur la recommandation de la Commission.

Voici pour 1978, les exclusions décrétées en vertu de l'article 39 susmentionné :

Lors de sa nomination à un poste

Lors de sa nomination à un poste
 ED-EDS-6, au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, un employé a été soustreit aux dispositions de l'article 21(b) relatif au droit d'appel de nominations relatif au droit d'appel de nominations faines sans concours au sein de la Fonction publique. Il s'agissait de corriger une injustice commise à son endroit lors d'un concours qui a eu lieu en 1975.

ploi dans la Fonction publique. lité des dispositions de la Loi sur l'emétaient auparavant exonérés de la totacation d'une convention collective. Ils Fonction publique du fait d'une modifilorsqu'ils sont devenus membres de la nérés de certaines dispositions de la Loi droit d'appel. Ces employés ont été exonormalement, et de l'article 21 relatif au dnes' ja où elles se seraient appliquées concernant les qualifications linguistinations au mérite, de l'article 20 tions de l'article 10 portant sur les nomimission ont été soustraits aux disposiembloyés de bureaux de poste à com-A l'étendue du Canada, 401

• On a jugé qu'il était du meilleur intéret de la Fonction publique d'exonèrer de de foutes les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique des étudiants de niveau secondaire embauchés par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien pour une période de sept semaines durant l'été de période de sept semaines durant l'été de spécial de conservation. Les activités de ce genre ne sont généralement pas spécial de conservation. Les activités de ce genre ne sont généralement pas associées à un emploi en vertu de ladite associées à un emploi en vertu de ladite associées à un emploi en vertu de ladite

107

# Extension de l'autorité déléguée

Catégorie et groupe professionnels dans lesquels l'autorité déléguée a été élargie (conformément à l'article 6(1)» de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique), répartis selon le ministère et la

date d'entrée en vigueur, 1978

L'article 6(1) de la Loi sur l'emploi d	ans la Fonction	
Défense nationale (civils)	Scientifiques et spécialistes Enseignement/Professeurs de langues	27 décembre 1978
Ministère	Catégorie et groupe professionnels	Date d'entrée en vigueur

L'article (d') de la Loi sur l'amploi dans la Fonction publique prévoit la délégation aux sous-ministres des pouvoirs en matière de dotation, sous réserve du respect des conditions fixées par la Commission.

### Tableau 4

### Retrait des pouvoirs de délégation

Catégories professionnelles pour lesquelles la délégation (effectuée conformément à l'article 6(1)<sup>a</sup> de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique) a été retirée pour certains groupes professionles qui ne sont plus représentés au sein d'un organisme, réparties selon l'organisme et la date d'entrée en vigueur du retrait, 1978

'L'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dan publique prévoit la délégation aux sous gas position de la délégation sus	s-ministres	
Service canadien des péniten- ciers	Scientifiques et spécialistes Techniciens	87et fəlliul fS
Organisme	Catégorie professionnelle	Date d'entrée en vigueur

#### Zableau 5

### Instruments de délégation exceptionnels

du respect des conditions fixées par la Commission.

Délégations de pouvoirs (conformément à l'article 6(1)<sup>a</sup> de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique) assorties de conditions exceptionnelles, réparties selon le ministère, la catégorie professionnelle et la durée de la délégation, 1978

elisnoiten eupėritoildi8	Scientifiques et spécialistes Administration et service extérieur Techniciens Soutien administratif Exploitation Exploitation Sépa été sakes	4 décembre 1978 su 3 décembre 1979
Archives publiques	Scientifiques et spécialistes Adminstration et service extérieur Techniciens Soutien administratif Exploitation Programme d'emplois d'été axés sur la carrière	87et ərdməvə et au 3 décembre 1979
Musées nationaux du Canada	Scientifiques et spécialistes Administration et service extérieur Techniciens Soutien administratif Exploitation Exploitation Programme d'emplois d'été axés sur la carrière	1° 8791 98 9791 1911 10[ 1.5
ligve1T	Scientifiques et spécialistes Administration et service extérieur Techniciens Soutien administratif Exploitation Programme d'emplois d'été axés Programme d'emplois d'été axés	8761 978 as us 15 décembre 1978 16 décembre 1978 us 15 décembre 1979
Ministère	Catégorie professionnelle	Durée de la délégation

sur la carrière

el 'article (f)) de la Loi sur l'amploi dans la Fonction publique prévoit la délégation aux sous-ministres des pouvoire en maitère de dotaiton, sous réserve du respect des conditions fixées par la Commission.

Catégories professionnelles pour lesquelles la délégation a été étendue à d'autres groupes (conformément à l'article (c'1)<sup>a</sup> de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique), réparties selon Autres délégations

Commission canadienne des transports	Administration et service extérieur	8761 atdmace 1978
Agriculture	Techniciens	18 décembre 1978
Commission de la Fonction pu- blique	Techniciens	15 décembre 1978
Selsoy	Exploitation	8 décembre 1978
télécommunications canadiennes	444444141.2	9701 03400044 8
Conseil de la radiodiffusion et des	Techniciens	5 décembre 1978
	Exploitation	020,
Pêches et Environnement	Administration et service extérieur	27 novembre 1978
(Services)		
Approvisionnements et Services	Administration et service extérieur	26 octobre 1978
(Approvisionnements)		
Approvisionnements et Services	Administration et service extérieur	26 octobre 1978
	Techniciens	11 décembre 1978
(curso) curucuruu ccucuca	Administration et service extérieur	10 octobre 1978
Defense nationale (civils)	Scientifiques et spécialistes	27 octobre 1978
Santé nationale et Bien-être social	Soutien administratif	
leinos entê-reig te elegoites àtre?	Administration et service extérieur	S3 octobre 1978
ment international	Administration et service extérieur	
Agence canadienne de développe-	Scientifiques et spécialistes	10 octobre 1978
natice	Administration et service extérieur	
Affaires des anciens combattants		87ef füos SS
	Administration et service extérieur	87et 10os čt
Gendarmerie royale du Canada (civils)	Valuation and to set the externed	0.101.3000.01
	Administration et service extérieur	8791 10os 21
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	Authinisti dilon et service exterieur	8781 100s 81
liouest ob agaitales ask asississus O		
Affaires extérieures	Administration et service extérieur Techniciens	15 août 1978 4 décembre 1978
	Techniciens	11 décembre 1978
Communications	Administration et service extérieur	8781 300s 31
Service canadien des pénitenciers	Administration et service extérieur	21 juillet 1978
Postes	Administration et service extérieur	879f falliui 0f
Conseil du Trésor		
Finances	Administration et service extérieur	87et falliuį £
	Administration et service extérieur	87et felliuį 8
Travaux publics	Administration et service extérieur	878f niuį 8
tions conditionnelles		
Commission nationale des libéra-	Administration et service extérieur	87et niuį 6
Affaires urbaines	Administration et service extérieur	87et niuį 7
Transports	Techniciens	2 octobre 1978
	Administration et service extérieur	87et niuį 7
Industrie et Commerce	Administration et service extérieur	87et niuį 7
Emploi et Immigration	Administration et service extérieur	25 mai 1978
Sciences et Technologie	Administration et service extérieur	17 avril 1978
Expansion économique régionale	Administration et service extérieur	8781 linvs 71
Archives publiques	Administration et service extérieur	17 avril 1978
Revenu national, Impôt	Administration et service extérieur	17 avril 1978
Bibliothèque nationale	Administration et service extérieur	17 avril 1978
	Exploitation	
Solliciteur général	Administration et service extérieur	3 avril 1978
Secrétariat d'État	Administration et service extérieur	15 février 1978
	1 echniciens	30 octobre 1978
Energie, Mines et Ressources	Administration et service extérieur	1°r février 1978
Office national de l'énergie	Administration et service extérieur	1er janvier 1978
oipsond'! ob lene:4:32C		
	Catégorie professionnelle	en vigueur

<sup>&</sup>quot;L'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prèvoil la délégation aux sous-ministres des pouvoirs en matière de dotation, sous réserve du respect des conditions fixées par la Commission.

incité la Commission à décider de ne pas renouveler pour la période habituelle de deux ans leur délégation de pouvoirs de dotation. Les ministères concernés doivent soumettre un plan de redressement de la situation à la Commission. Dans l'un des cas, la Commission a détaché auprès un ministère des agents de dotation qui lui ont fourni une aide immédiaite et directe à titre de mesure correctrice et directe à titre de mesure correctrice validité réduite consentie, le renouvellevalidité réduite consentie, le renouvellevalidité réduite consentie, le renouvelledra de la manière dont auront été corridra de la manière dont auront été corridra de la manière dont auront été corri-

Les fableaux ci-après indiquent, par ministère et organisme et par catégorie professionnelle, les modifications de délégation de pouvoirs correspondant à celles des instruments de délégation.

ne sont plus représentés au sein de r plusieurs groupes professionnels gation de pouvoirs qu'il détenait ada, la Commission lui a retiré la Jande du Service pénitentiaire du ploi dans la Fonction publique. Sur -SGA) qui sont soumises à la Loi sur npe Bureaux de poste à commission ous gaus le sous-groupe A du ée au même ministère pour les nomiordée pour la première fois cette plique également à la délégation ooste à commission (RV-SGB). Elle sons-duonbe g qn duonbe gnuesnx s le groupe Opérations postales (PO) eupildud noitono la lanab ioldique s qui sont soumises à la Loi sur istère des Postes pour les nominaadequou qee bonvoirs consentie au te même condition a été ajoutée à la l'approbation de la Commission. dition suivante: recevoir au préalaiaire du Canada a été assortie de la correctionnels (CS) au Service péni-

organisme. Le tableau 4 en indique

sonhaitées sont apportées en temps surer ainsi que les actions correctrise de la période de délégation et umission, celle-ci peut modifier la s ne répond pas aux aftentes de la sque l'exercice des pouvoirs délément des pouvoirs de dotation. trôles, et cela avant la date de renouifications apportées à la suite des secice des pouvoirs délégués et les se aux contrôles et aux vérifications, listère et Commission) de suivre, net aux deux parties concernées ouvelables de deux ans. Ce délai ent en général sur des périodes délégations de pouvoirs de dotation

ésultat des vérifications auprès de ministères a révélé dans 4 d'entre eux srees lacunes opérationnelles qui ont

r usel

détails.

# egations initiales mières délégations de pouvoirs (conformément à l'article 6(1)<sup>a</sup> de la Loi sur l'emploi dans la

titon Publique), réparties selon le ministère, la catégorie professionnelle et la date d'entrée gueur, 1978

Date d'entrée stère

Catégorie professionnelle en vigueur d'autionaire Scientrée en vigueur Stère Scientifiques et spécialistes 23 octobre 1978

6 nationale et Bien-être Scientifiques et spécialistes 23 octobre 1978

1 Techniciens

1 Scientifiques et spécialistes

2 Novembre 1978

1 Scientifiques et spécialistes

2 Trovembre 1978

3 Expression sus sous-ministres

2 Trovembre 1978

3 Expression sus sous-ministres

2 Trovembre 1978

3 Expression sus sous-ministres

3 Expression sus sous-ministres

4 Expression sous féserve

5 Expression sous féserve

5 Expression sous féserve

5 Expression sous féserve

6 Expression sous féserve

# Délégations de pouvoirs de dotation en 1978

tions. La Commission a profité de cette révision pour renforcer son autorité exclusive quant à la désignation des postes soumis à ces droits à priorité.

Mises en œuvre pour la première fois e 1977, les délégations de pouvoirs de dotation aux niveaux 1 à 4 inclusivemer du groupe Service d'information (IS) de extérieur se sont poursuivies, et 32 ministères et organismes s'en sont presuivre en 1978; quelques autres devraie suivre le mouvement dès les débuts de suivre le mouvement dès les débuts de 1979.

L'année 1978 a vu les premières délégations de pouvoirs de dotation conceirnant les niveaux 1 à 7 du groupe Électrique (EL) de la catégorie Techniciens.

Ces offres de délégations ont été étendues aux dix ministères et organismes appartenant à ce groupe. Les délégations concentrent la majorité des agen pour une période d'un an. Leur permanors consenties l'ont été à titre d'essai pour une période d'un an. Leur permanence sers éventuellement envisagée nence sers éventuellement envisagée après vérification de l'exercice qui en aux été fait.

(ED-LAT). de langues du groupe Enseignement les postes du sous-groupe Professeurs ministère de la Défense nationale pour g du groupe Météorologie (MT); au de l'Environnement pour les niveaux 1 (NU-CHN); au ministère des Pêches et res du groupe Sciences infirmières sous-groupe Infirmières communautai-(EH-ADV) et pour tous les niveaux du seillers du groupe Sciences domestique tous les niveaux du sous-groupe Connationale et du Bien-être social pour été données au ministère de la Santé tion des résultats. Ces délégations ont recrutement ministériels et de la vérific de l'approbation préalable des plans d et Exploitation, sous réserve cependan catégories Scientifiques et spécialistes Fouction publique à certains postes de nation de candidats de l'extérieur de la de pouvoirs de recrutement et de nomi Trois ministères ont reçu une délégatio

térieur de la Fonction publique pour les nominations concernant le groupe Ser

tion des pouvoirs de recrutement à l'ex

Dans la catégorie Exploitation, la délég

Le 1st janvier 1978, la Commission de la Fonction publique a délégué aux sous-ministres les fonctions de sélection et de d'emplois d'été axés sur la carrière. Ces programmes étaient restés jusqu'alors du ressort complet de la Commission qui n'en a conservé que l'autorité en matière de recrutement et de présentation aux ministères.

Les délégations d'autorité complémentaires en matière de nominations aux niveaux inférieurs à ceux de cadres supérieurs ont été définitivement formulées en 1978; le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social ainsi que celui des Péches et de l'Environnement en ont respectivement bénéficié à compter du 23 octobre et du 27 novembre 1978. Les tableaux 1 et 2 indiquent les catégories professionnelles pour lesquelles ces deux ministères ont reçu une délégation de pouvoirs accrue.

L'année 1978 a vu deux révisions généeraies de toutes les délégations de pouvoirs de dotation. La première faisait suite aux modifications apportées au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique et à la mise en œuvre du nouveau Permatri. La seconde a exigé de fous les ministères qu'ils obtiennent l'approbation de la Commission avant d'effectuer quelque nomination que ce soit en vertu d'une délégation de pouvoirs. Cette mesure, la principale prise à cet effet, avait pour but d'assurer que les ministères accordent aux prioritaires cet effet, avait pour but d'assurer que les l'attention voulue.

Les modifications apportées au Règlement à la suite des recommandations du ment à la suite des recommandations du Comité parlementaire mixte sur les du fesuitat de plusieurs causes portées du résultat de plusieurs causes portées devant les instances judiciaires fédérales, ont diminué les latitudes en matière de nominations sans concours. Le Permatri à été réorganisé en fonction de sa mouvelle vocation : la dotation au niveau nouvelle vocation : la dotation au niveau des cadres supérieurs.

La seconde révision a permis la mise en ceuvre du Régime des nominations priorifiaires destiné à assurer que toutes les personnes ayant droit à une priorité en matière de dotation dans la Fonction publique fédérale en bénéficient effecti-vement, compte tenu de leurs qualificavement, compte tenu de leurs qualificavement, compte tenu de leurs qualifica-

%E'EE (1

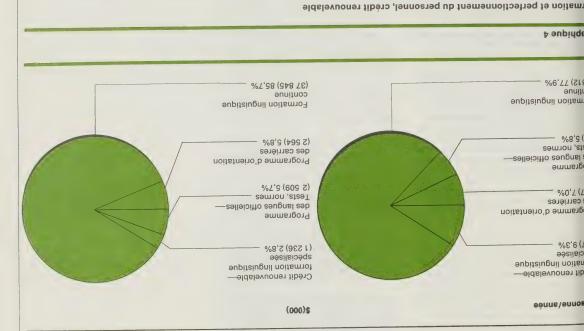
noiteag %7,88 (5

sonne/année

mation linguistique

mation professionnelle et

# setlations budgétaires aux langues officielles



spécialisée (1 236) 10,2%

en gestion (10 934) 89,8%

(000)\$

Formation linguistique

Formation professionnelle et

Tableau 3

004440,004404	
et des fonds aux langues officielles	Répartition des personnes/années

IstoT	189 L	<b>44 154</b>
Programme d'orientation des carrières	411	2 564
Crédit renouvelable—Formation linguistique spécialisée, utilisation estimative	181	1 236
Programme des langues officielles—tests, normes	86	5 209
Formation linguistique continue	1312	37 845
setivitoA	Personnes/années	(000)\$

#### 1ableau 4

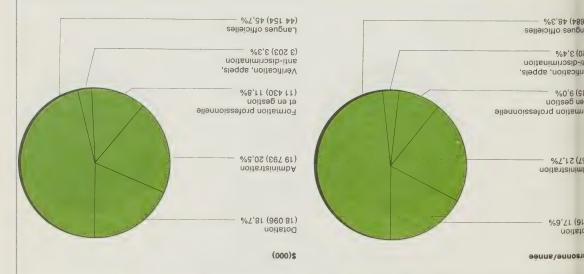
#### Crédit renouvelable

Note: Le crédit renouvelable doit, pour répo demande des ministères et organismes, serv mise sur pied de cours de formation professi de formation linguistique spécialisée et de se consultatifs.	ir à la onnelle,			
lstoT	472	15 330	12 170	
Formation professionnelle et en gestion	315	⊅60 LL	10 934	
Formation linguistique spécialisée	157	1 236	1 536	
Activités	Personnes/années	(000)\$	\$(000) Dépenses	ned no)
_	Prévis	ions pour 19	6/61-8/6	

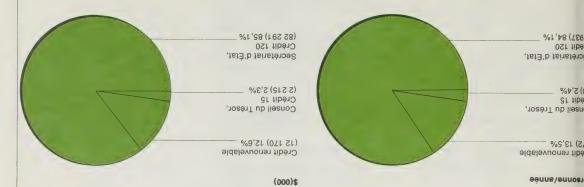
F supinde

aphique 2

# fectations budgétaires par grands secteurs d'activité



# ovenance des personnes/annèes et des fonds



# Budget de la Commission de la Fonction publique 1978-1979

# Tableau 1

# Répartition des personnes/années et des fonds par grands secteurs d'activité

lstoT	3 492	949 96
Formation professionnelle et en gestion	315	11430
noitration	157	19 793
sətəupnə tə sləqqA	ÞΔ	906 L
Vérification	97	1 297
noitatoO	919	960 81
Langues officielles	1 684	44 154
Secteurs	Personnes/années	(000)\$
1		

### **Tableau** 2

letoT	3 492	949 96
Crédit renouvelable <sup>b</sup>	472	12 170
Crédit 15	83	2215
Secrétariat d'État Crédit 120	2 937	8 2 29 1 a
Provenance	Personnes/années	(000)\$
Provenance des personnes/années	et des fonds	

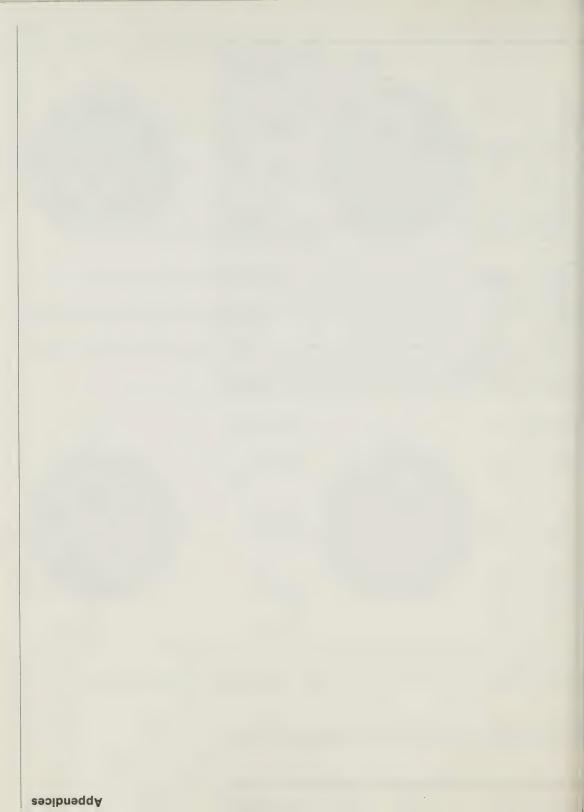
<sup>\*</sup>Comprend \$410 000 remboursés au fonds du crédifi renouvelable au titre de la formation professionnelle et en gestion.

\*De fedite renouvelables affectés à la formation professionnelle et à la formation linguistique spécialisée (voir le tableau 4). Un crédit renouvelable est un nond sont le prélevement au le revenu consolidé est autorisé par le Parlement au des financies.

Le montant de ce fonds ne doit à aucun moment dépasser le pialond fixe par le le gialaiteur, mais il est

constamment reporté. Il est maintenu sur présenta-

tion de justificatifs des dépenses.



programme d'information destiné à renseigner employés et clients sur leurs droits linguistiques en matière de communication avec la Commission.

recueillis. répartition géographique des appeis dans la Fonction publique ou de la nombre des nominations déléguées tral et rend compte, par exemple, du Commission en tant qu'organisme censième passe en revue les activités de la tion et de perfectionnement. Le troiencore, le coût d'une journée de formaqui est consacré à ces activités ou, l'audition d'un appel ainsi que le temps ab 19 seèugèlèb non anoitanimon seb ses divers extrants : par exemple le coût compte du coût unitaire de chacun de d'un point de vue ministèriel, rendant analyse les activités de la Commission plans finances et personnel. Le second cateurs décrivant la situation sur les Commission et utilise pour cela des inditraite de l'état de l'organisation de la réguliers sur ces opérations. Le premier reçoivent maintenant trois rapports Les gestionnaires de la Commission

La plupart des directions génèrales disposent maintenant d'un système de mesure du rendement. Ces systèmes constituent l'infrastructure nécessaire à la production du rapport sur les indicateurs de rendement de la Commission considèrée comme un ministère. La Commission s'oriente maintenant vers un domaine bien plus difficile, celui de la mondomaine pien plus difficile, celui de la maesure de l'efficacité.

La Direction des vérifications internes de la Commission a continué, en 1978, et cela dans le cadre d'un cycle triennal, à effectuer des vérifications poussées de vicus des centres décisionnels, les fonctions financières étant à tour de rôle l'objet d'une vérification annuelle. La Direction générale de la dotation a fait 1978, de même que différentes composantes de la Direction générale de la composante de la Direction générale des sersantes de la Direction générale des sersantes de la Direction générale des servences et systèmes de gestion.

# Mise en œuvre du Plan des langues officielles

leur choix et à la mise en œuvre d'un d'être servis dans la langue officielle de sion au droit des citoyens canadiens davantage les employés de la Commischoses, le Plan vise à sensibiliser encore postes de la Commission. Entre autres exigences linguistiques de tous les alors coordonné la réidentification des aux objectifs à atteindre. Le comité a sion et formulé des propositions quant besoins en bilinguisme de la Commiscomité interdirectionnel a évalué les son Plan des langues officielles. Un efforts considérables à la formulation de Commission a consacré en 1978 des Comme tous les ministères fédéraux, la

# La gestion interne

ses services. risquer de compromettre la qualité de réduire davantage ses ressources sans l'avertissent cependant qu'elle ne saurait et son efficacité. Nombre d'indicateurs qui ont permis d'accroître son efficience dispense en adoptant diverses mesures maintenir la qualité des services qu'elle cela, la Commission est parvenue à 15 a été aboli pour 1979-1980. Malgrè 1979-1980. Notons en outre que le crédit na 086 S & 7781-878f na 885 4 ab Insa ont été réduites de façon marquée, pascielles) accordé par le Conseil du Trésor, tionnement) et du crédit 15 (langues offibles affectés à la formation et au perfec-1979-1980) et L120 (crédits renouvelavertu des crédits 120 (crédit 105 en l'entremise du Secrétariat d'Etat en années attribuées à la Commission par éconlées, le nombre des personnes/ Pourtant, au cours des trois années ses responsabilités se sont accrues. vail de la Commission s'est alourdie et qui lui sont consenties, la charge de tradans la même proportion les ressources linguistique. Sans que s'accroissent pas limitées au secteur de la formation

# Techniques de gestion interne

La Commingere de geranna de me à son ferme en 1978 son second cycle complet de planification stratégique et a communique à tous les intéressés ses buts et ses priorités. Une nouvelle méthode d'afflectation des ressources et de budgérisation sers employée au début de 1979 afin que des plans de fonctionnement précis permetent la matérialisation de ces buts. Restent la matérialisation de ces buts. Resmolleurs mécanismes de contrôle de la meilleurs mécanismes de contrôle de la gestion courante, des plans de fonctionnement et les moyens de mener à bien nement et les moyens de mener à pien nement et les moyens de les nemes de les moyens de les nemes de les nem

de gestion intégrée. en œuvre certaines parties du processus leur permettant de commencer à mettre res ont reçu tous les renseignements à base zéro. Par ailleurs, ces gestionnaid'une forme modifiée de la budgétisation d'appliquer certains des mécanismes ont aussi fourni la possibilité d'étudier et sait de mettre en œuvre. Ces cours leur ressources que la Commission se proposus de contrôle et de planification des jent donner une vue globale du procesjours des cours de formation destinés à Commission ont suivi pendant deux dirigeants de centres décisionnels de la Au cours de l'automne 1978, plus de 200

La Commission a, bien entendu, le devoir d'utiliser avec efficacité et efficience devoir d'utiliser avec efficacité et effinancières dui sont mises à sa disposition. Elle doit également rendre compte de esprit qu'elle en fait. C'est dans cet esprit qu'elle a poursuivi ses efforts pour menforcer ses mécanismes de gestion interne.

Canada va passer de 335 à 260. tion linguistique dans l'ensemble du salles de classes consacrées à la formation publique fédérale. Le nombre de une nouvelle carrière au sein de la Fonc-Commission afin de les aider à se tailler tes de la formation linguistique de la pour objectif le recyclage des spécialisgramme d'orientation des carrières qui a \$4 704 000, a été réaffectée au Procoupures, soit 180 personnes/années et port à 1978-1979. Une partie de ces nes/années et de \$11 986 000 par rapguistique seront réduits de 497 personla Direction générale de la formation lin-En 1979-1980 les crédits d'opération de portionnée à la baisse de la demande. opérations de formation linguistique procédé à une réduction accélérée de ses tique centralisée-la Commission a prod'éliminer d'ici 1983 la formation linguismant ainsi à l'objectif du gouvernement ses bnplidnes. En particulier-se conforvisant à freiner la croissance des dépenbarticipe au programme gouvernemental En outre, la Commission a activement

excédentaires. cialités et qualifications des employés disponibles et d'un répertoire par spéconstitution d'un répertoire des emplois séances de formation et d'information, vaste et multiple : services de conseil, vité de la Commission à cet égard a été déjà produit d'heureux résultats. L'actiaffecter ailleurs le reste de ce groupe ont 31 décembre 1978. Les efforts pour excédentaires n'était plus que de 339 au que ou hors de celle-ci, le nombre de ces nel excédentaire dans la Fonction publisérie d'actions pour recaser son person-Commission ayant entrepris toute une personnes à partir du 31 mars 1979. La par la mise en disponibilité d'environ 600 Ces réductions auraient du se traduire

Autres mesures d'économie

Les dispositions prises par la Commission pour se conformer au programme d'austérité du gouvernement ne se sont



turelles de notre pays et du leur. une étude comparative des réalités culsemaines au Canada pour s'y livrer à fonctionnaires belges ont passé deux entre le Canada et la Belgique, deux ment à un accord bilatéral intervenu l'avancement professionnel; conformépratiques en vigueur dans le domaine de semaines au Canada pour y étudier les britannique a fait un séjour de trois rante accordée par la Fonction publique d'une bourse de perfectionnement itinégue de Grande-Bretagne bénéficiant gouvernement britannique, un psycholole cadre d'un protocole d'entente avec le l'Ecole internationale de Bordeaux; dans étudiants européens et africains de d'orientation d'une journée qui réunit 21 de l'Enap ainsi qu'un programme deux semaines destinés à des étudiants culiers : des séminaires d'une durée de

premier bénéficiaire de cet accord; en 1978, leur nombre s'est élevé à quatre); est élevé à quatre); est en 1977, un protocole d'engine avec le Royaume-Uni ajoute la éciprocité à la participation canadienne un British Program for Administrative publishs (un participant britannique en 1978 et un second en 1978); aigné en 1976, un protocole d'engine avec la province de Québec tacilité ente avec la province de Québec tacilité perférient en second en 1978); au protocole d'engine avec la province de Québec tacilité province de Québec tacilité province de Québec tacilité province de Québec facilité province de Québec de province de Québec de la province de Québec de de Québec de la province de Québec de

ān réponse à des demandes émanant de jivers organismes, la D.G.P. a organisé site année plusieurs programmes parti-

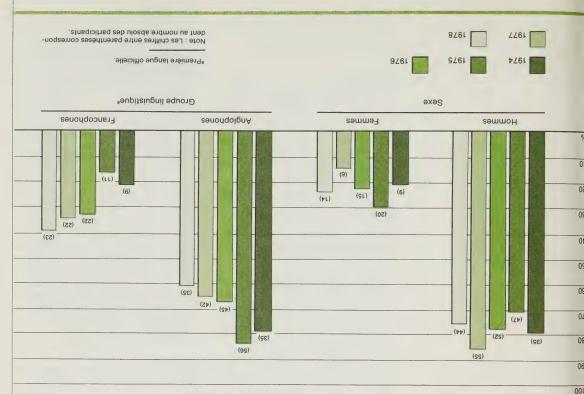
ionnaires fédéraux et quatre provin-

e protocole et, en 1978, quatre fonc-

In fonctionnaire provincial ont profite de

# 6 aupidqa12

Parlicipants au Programme Cours et affectations de perfectionnement selon le sexe et le groupe Inguistique, 1974 à 1976



cadres de haute gestion et de haute du profil des connaissances de base de réexamen : participation à la définition en cours sont le résultat de ce même plus poussés. Plusieurs des réalisations l'objet d'études et d'échanges de vues œuvre dès 1978, les autres devant faire ces recommandations ont eté mises en les affectations. Un certain nombre de recours aux détachements pour faciliter teneur du cours Cap; accroissement du service Cap et le centre d'évaluation; testage subséquents effectués par le tion au niveau ministériel; sélection et breux secteurs: processus de nominations de changements dans de nomdni s'est traduit par des recommandal'objet en 1977 d'un réexamen poussé rale. Plusieurs de ses aspects ont fait pesoins de la Fonction publique tèdément pour s'adapter à la mouvance des Le programme Cap évolue continuelle-

la durée du programme. nement effectif des participants pendar enseignement; évaluation du perfection direction; étude à long terme de la phas

Les Programmes spéciaux de perfec

rieurs à la Fonction publique. nant à des organismes fédéraux extépublic non fédéral, ainsi que 31 apparte-53 venant du secteur privé ou du secteur pants au programme, l'on en a compté

ultérieures 165. mière affectation 54 et les affectations année en a absorbé 58, la phase pre-1978. La phase cours de cette même formation était de 277 au 31 décembre Le nombre des « capiens » en cours de

inférieur. ont atteint un niveau immédiatement anciens sont devenus SX en 1978 et 14 des participants de l'année ou des femmes et de 40% de Francophones. Six année étaient composés de 24% de Les bénéficiaires des cours de cette

> dn, il s'en produirait aux niveaux supecombler les vacances au fur et à mesure

des postes d'un niveau immédiatement valent, et 194 autres ont été nommés à des cadres supérieurs d'un niveau équidans les rangs de la haute direction et 199 anciens « capiens » sont entrés 1 298 affectations diverses. Depuis 1968, tions). Ces participants ont fait l'objet de contru le cycle complet (cours et affectaphase cours de Cap, dont 658 ont parprogramme, 786 personnes ont suivi la contrôlées. Au cours des dix années du fectations soigneusement planifiées et gestion, suivi de plusieurs années d'afcours couvrant tous les aspects de la été basé sur la formule suivante : un Dès sa mise en œuvre, le programme a

inférieur à celui de SX. Parmi les partici-

# Graphique 5

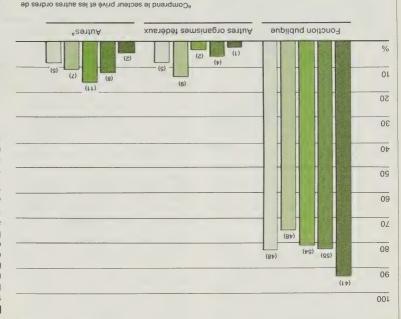
8761 6 4761 Participants au Programme Cours et affectations de perfectionnement selon l'organisme parrain,

Les Programmes spéciaux de perfecde Bruges, en Belgique, s'ajoutant en (Enap) de Québec, le Collège d'Europe nationale d'administration publique fonctionnaires fédéraux reçus à l'Ecole L'année 1970 a vu le choix des premier Angleterre, ont été nommés en 1967. pals (BPAP), dispensé à Londres, en tish Program for Administrative Princi à Paris. Les premiers participants au Br l'École nationale d'administration (l'Ena employés fédéraux envoyés en stage à qu'ont été désignés les deux premiers (P.S.P.) ont en fait démarré en 1964 lors mes spéciaux de perfectionnement Liés au Cap depuis 1974, les Programtionnement

cipé à ces programmes en 1978. Six fonctionnaires canadiens ont parti-Haute direction ou un niveau équivalen et 22 d'entre eux ont atteint la catégori res fédéraux depuis leur mise en œuvre tionnement ont accueilli 120 fonctionna

eté conclus: mes, d'autres accords d'échanges ont Depuis l'inauguration de ces program-

privé canadiens (l'année 1977 a vu le Fonction publique ou dans le secteur cise d'une durée de dix semaines dans tous les ans recevoir une affectation pr étudiants de cet organisme pourront avec l'Ena, et en vertu duquel jusqu'à s • un accord spécial conclu en 1977



9461

9461

gouvernements

25 en 1978, contre 30 en 1977. giaires en administration n'a été que de sontien affectés au programme des stanombre de membres du personnel de spécial de formation d'agents. Le la disparition, en 1977, du Programme invité les ministères à le faire du fait de en 1978, bien que la Commission ait res en administration n'a pas augmenté nombre de concours internes de stagiaitaches de responsabilité croissante. Le temps que leur seront confiées des d'apprèciations règulières, en même et au cours de laquelle ils feront l'objet beriode pouvant aller jusqu'à deux ans Leur formation s'étendra sur une affectés à divers ministères en 1978.

Le Programme d'orientation des carrières.
Créé en 1972, ce programme est venu en side à 500 membres du groupe en side à 500 membres du groupe.
Enseignement (EDS et LAT) désireux de poursuivre une nouvelle carrière dans la permis de recycler 309 d'entre eux qui occupent maintenant des postes au sein des groumaintenant des postes au sein des groupes déstion du personnel (PE), Services administration des administraties (AS) et Administration des ministères et organismes fédéraux. Les ministères et organismes fédéraux. Les ministères et organismes fédéraux. Les groupes une fois leur formation fermi-

La Commission dispose d'un groupe spécial qui entretient des liens avec les spécial qui entretient des liens avec les ministères et organismes apant accueilli les participants au programme. Cette même équipe sélectionne les candidats même équipe sélectionne les candidats correspondant aux besoins des postes à correspondant aux besoins des postes à dotter.

L'avenir de ce programme est étroitement lié aux politiques gouvernementales en matière de langues officielles et de formation linguistique.

Le Programme Cours et affectations

de perfectionnement L'année 1978 a marqué le dixième anniversaire du programme Cap. Institué à la suite des recommandations de la Commission Glassco, il était à l'origine destiné à régler un problème particulièrement aigu des années 60: la pénurie de ment aigu des années 60: la pénurie de cadres supérieurs disposant des concadres supérieurs disposant des con-

tionner de Jeunes cadres qui pourraient

de l'après-guerre. Le programme Cap avait pour but de former et de perfec-

concepts et systèmes de gestion issus

saires à la mise en œuvre des nouveaux

naissances générales et spéciales néces-

réservé de préférence aux cadres supérieurs des niveaux SX-2 et SX-3. Quatre de ces cours (deux en français et deux en anglais) ont été dispensés en 1978. La seconde a consisté en un séminaire de trois jours destiné aux sous-minis-tres : il s'en est tenu deux pendant l'année : il s'en est tenu deux pendant l'année coulée. Le cours destion du personnel administratif, d'une durée d'une semaine, destiné aux cadres supérieurs semaine, destiné aux cadres supérieurs a également été offert en 1978, de même a également été offert en 1978, de même au version condensée destinée aux sous-ministres.

### Les programmes de perfectionnement liés aux carrières

Outre ses cours centraux et ses services de conseil en matière de formation et de perfectionnement, la Commission s'occupe d'un certain nombre de programmes spéciaux de perfectionnement.

■ Le Programme des stagiaires en

correspondant aux besoins de chacun. même temps que des cours de formation reçoivent des affectations précises, en des postes de cadres. Ces stagiaires festant des dispositions pour occuper membres du personnel de soutien manition publique, aussi bien que parmi les dans le secteur administratif de la Foncd'universités qualifiés désireux d'entrer res sont choisis parmi les diplômés rière comme gestionnaires. Les stagiaidotés d'un potentiel élevé pour faire carque, des administrateurs compétents tionner, au bénéfice de la Fonction publi-Il a pour objet de recruter et de perfecadministration

Après avoir subi avec succès un examen écrit, un tri de leurs dossiers et des entrevues de sélection, 109 diplômés d'universités ont été ainsi recrutés et

a Commission fait, comme toujours, ppel à des personnes-ressources de laute qualité. Les collaborateurs qu'elle ecruté à cette fin à l'intérieur comme à extérieur de la Fonction publique sont in mesure de stimuler et de guider effinancement les participants.

Comme le montrent les tableaux ciaprès, le nombre de cours et de séminaires destinés au personnel de haute gesion et de haute direction a beaucoup augmenté depuis 1976.

es destinés au personnel de haute ge ion et de haute direction a beaucoup augmenté depuis 1976.

Les séminaires organisés par la Commission en 1978 ont raité d'un vaste yventail de sujets et de points d'actual ntéressant l'administration publique, nomme par exemple « Séminaire comme par exemple « Séminaire

mission en 1978 ont traité d'un vaste yventail de sujets et de points d'actualité vyentail de sujets et de points d'actualité comme par exemple « Séminaire d'actientation pour les nouveaux cadres la haute direction »; « L'application des publiques »; et « L'éthique au gences publiques »; et « L'éthique au joint de rencontre du politique et de voint de rencontre du politique et de vaministratif » (ce dernier n'a été tomné qu'en français).

Dertains de ces séminaires ont été réglonalisés ». L'un, par exemple, qui vait pour titre : « Le débat sur l'unité sanadienne—conséquences économiques pour la région de l'Atlantique », a sie organisé à Halitax en collaboration cuvec l'Université Dalhousie. La Commision a conclu pour l'organisation commune de séminaires de ce genre des corcus permanents avec plusieurs univerenté permanents avec plusieurs universités, y compris—outre l'Université sation publique, l'Université de Toronto ration publique, l'Université de Toronto

a Commission a poursuivi cette année ncore son programme de Gestion des épenses gouvernementales sous deux rimes différentes. La première consisment de nun cours de deux semaines

Tr uselds

éminaires pour la haute direction, 1976 à 1978

212	169	01	946
1 029	149	33	779
1 3 3 0	<b>199</b>	37	846

81 usəlds

2 030 522 11 846 1 103 191 10 446 Þ 94 089 946 Participants/jours Participants Cours ours pour les cadres supérieurs et la haute direction, 1976 à 1978

à 638 en 1978. ce programme est passé de 239 en 1974 de fonctionnaires fédéraux participant à de ce programme en 1974. Le nombre

cette base de connaissances. de cours leur permettant d'acquérir d'autre part, la mise au point d'une série dirigeants et les sous-ministres adjoints matière les cadres supèrieurs, les hauts sances » que doivent possèder en la tion d'un « profil de base des connaisde haute direction : d'une part, la définiformation des cadres de haute gestion e tions essentielles dans le domaine de la mission s'est attaquée à deux réalisacours de base et intermédiaires, la Comque. Outre la restructuration de ses cadres supérieurs de la Fonction publien gestion, adaptés aux besoins des ment structurée de cours de formation orme d'une série complète et logiqueattention toute spéciale à la mise en La Commission a accordé en 1978 une La formation en gestion

divers secteurs de la Fonction publique. cadres supérieurs représentant les examen et avis à un certain nombre de par le groupe d'étude a été soumis p**ou**r pes de dirigeants. Le projet mis au poin nant à chacun des échelons de ces grou connaissances et d'expérience convequés » afin de déterminer le niveau de Ces sujets ont été ensuite « décortigestionnaires de la Fonction publique. l'on est en droit d'attendre des hauts du milieu national et international que en gestion et à la connaissance gén**éral**e sujets liés aux connaissances spéciales et déjà identifié toute une gamme de cette tache par la Commission a d'ores Le groupe d'étude spécial chargé de

perfectionnement. 1980-1981 de la Direction génèrale du figurer dans le programme de cours selon les plans, cet ensemble devrait comprendra est en voie de revision et, ministères. La séquence de cours qu'il nuum sera mis à la disposition des fois testé, validé et approuvé, ce Contique la Commission devrait offrir. Une séquentiels structurés, le Continuum, sion a formulé un projet de cours Un autre groupe d'étude de la Commis-

# des cadres superieurs La formation et le perfectionnement

Qu'il s'agisse de cours ou de séminaire cadres supérieurs et de haute direction qualité des cours et services offerts aux de la gamme et à l'amélioration de la mission s'est attachée à l'élargissemen Tout au long de l'année 1978, la Com-

> spécialisés. prix cours et services d'instructeurs ministères de se procurer au meilleur de grande ampleur permettant aux nisseurs (privés ou publics) des contrats existent et négocié avec les divers fourune banque d'information sur ceux qui utilisation. La Commission a constitue cette nature et d'en faire une meilleure cacement à l'acquisition des cours de aux redondances, de procéder plus effipermettra d'éliminer les gaspillages dus Fonction publique. Cette coordination tés en ce domaine dans l'ensemble de la la Commission de coordonner les activiconsultatif interministériel et demandé à seil du Trésor a mis sur pied un Comité mation en informatique en 1976, le Confinancière. Révisant les politiques de forques mots: l'informatique et la gestion cialisés dont nous avons déjà dit queila formation dans deux domaines spè-

de comptables. programme d'étude d'une association réussi l'examen de troisième niveau du succès 13 cours de comptabilité ou que les récipiendaires ont suivi avec Fonction publique. Ce certificat atteste trôleur général et la Commission de la diplôme délivré en commun par le Conces du Gouvernement du Canada, 1978 le Certificat de gestion des finansortante s'est vu attribuer en novembre celle de l'Alberta. La première promotion Toronto, l'Université de Winnipeg et canadiens, dont le Seneca College de tres établissements d'enseignement (Arts appliqués et technologie) et d'auen management, le Collège Algonquin commun avec la Société des comptables fessionnelle en comptabilité, et cela en point un Programme de formation procière, la Commission a mis également au Sur le plan formation en gestion finan-

(D.G.P.) de la Commission a été chargée Direction générale du perfectionnement certificats ont été délivrés depuis que la Association of Canada. Quelque 360 reconnu par la Purchasing Management de la Fonction publique, ce certificat est ou supérieur. Délivré par la Commission matériel de niveau élémentaire, avancé qualifier pour un certificat en gestion du nente, les participants peuvent se ments agréés et leur expérience perticondaire dispensés par des établissedu matériel, de cours de niveau postseconçus par la Commission sur la gestion son de cours « en classe » et à domicile ses participants. Grâce à une combinaiaboutit à une accréditation officielle de approvisionnement (PG), programme qui teur connexe, celui du groupe Achat et programme de formation dans un sec-La Commission dispense également un

> 60 % au cours de cette même année. seil de la Commission ont augmenté de 1978. De leur côté, les activités de con-

a la liste. quatre autres regroupés et cinq ajoutés et déjà, trois cours ont été éliminés, mais nous pouvons signaler que, d'ores Cette restructuration se poursuit encore, redondances et à combler les lacunes. intermédiaires, de façon à éliminer les consacrés aux cadres subalternes et semple de ses conrs, y compris ceux la Commission allait revoir en détail l'en-Le rapport annuel de 1977 indiquait que L'évolution de la fonction formation

on de projection nécessaire. il suffit de disposer du matériel d'écoute suel peut être utilisé par tous et partout, ment « scolaire ». Le matériel audiovibudget, ne peuvent suivre un enseignedes raisons d'emploi du temps ou de fonctionnaires isolés et de ceux qui, pour de la Commission à la disposition des leur formation. Ce système met les cours pes, voire aux individus, de programmer audiovisuel qui permet aux petits grourecours au matériel auto-didactique rechange à l'enseignement en classe, a service » qui, offrant une solution de capitale nationale un « système libreexerçant en dehors de la Region de la au point à l'intention des fonctionnaires services de conseil, la Commission a mis ses programmes de formation et à ses Soucieuse de faciliter l'accès de tous à

l'informatique et de la gestion financière. la Commission) pour l'enseignement de la capitale nationale (bureau régional de même nature existent dans la Région de bon leur semble. Des installations de l'audiovisuel qu'ils peuvent utiliser quand des locaux entièrement équipés pour tous les fonctionnaires qui le désirent Commission tiennent à la disposition de travail, mais les bureaux régionaux de la tiné à l'auto-formation, chez soi ou au matériel didactique est en principe destomne 1979 et cinq autres pour 1980. Ce veaux cours s'y rajouteront d'ici l'autique appliquée à la gestion. Onze noude la gestion aux rudiments de l'informaces de direction aux niveaux inférieurs vont des concepts et techniques efficacirculation à compter de janvier 1979, borés en 1978 et qui ont été mis en de base en gestion. Les treize cours éla-Ces cours sont centrés sur les notions

coordination de plus en plus poussée de Commission a dû se consacrer à une nement et des services de conseil, la grammes de formation et de perfectiondans les domaines généraux des pro-Outre les mesures qu'elle a ainsi prises

# La formation et le perfectionnement

jours à titre contractuel avec les ministèqu'elle y a consacré 5 986 personnes/ matière en 1978 lorsque l'on constate rôle qu'a joué la Commission en la publique, l'on peut se faire une idée du ment pour l'ensemble de la Fonction matière de formation et de perfectionnevolume des activités de conseil en de données exactes sur l'ensemble du 1978. Bien que nous ne disposions pas penéficié les fonctionnaires fédéraux en de la formation hors travail dont ont représenté environ 12 % de l'ensemble cours centraux de la Commission ont dispenser formation et conseils. Les incombe aux organismes centraux de déterminent la mesure dans laquelle il émanant de la Fonction publique qui nisme de prix coûtant et la demande

Le nombre de cours spécialisés ou portant sur la gestion en général dispensés en 1978 a été de 765 contre 525 en 1977, soit une augmentation de 45,7 %. Ceux offerts dans la Région de la capitale nationale ont représenté 90 % de cette augmentation (506 contre 361). Le nombre des participants s'est accru de 39 %, passant de 11 022 en 1977 à 15 349 en 1978. Les cours dispensés en anglais ont augmenté de 50,7 % (630 contre 418) et ceux en français de 15,0 % (123 contre 107).

à la Fonction publique fédérale. cière) et répondant aux besoins propres rale, en informatique, en gestion finan-(par exemple formation en gestion gênévaleur pour l'ensemble des ministères but d'offrir une formation présentant une dn,ejje s wis sn boiut i,out ete gsus je economique. La majorité des cours formule des cours centraux est la plus tion privés ou provinciaux; ou lorsque la assurés par des organismes de formaêtre qualitativement ou quantitativement que ces cours ou services ne peuvent culiers à la Fonction publique fédérale; lorsqu'il s'agit de domaines précis, partimation ou de services de conseil que intervenir elle-même en matière de for-La Commission estime qu'elle ne doit

Les cours dispensés par la Commission connaissent un réel succès. En efflet, l'utilisation qu'en font les ministères a plus que doublé depuis 1972 en dépit des exigences du régime de recouvrement des frais, et le total des particiment des frais, et le total des participants/jours a atteint plus de 84 000 en pants/jours a atteint plus de 84 000 en

perfectionnement. des activités liées à la formation et au ministériels et de contrôle de l'ensemble priorités, d'approbation des budgets des politiques, de détermination des qui a autorité en matière d'établissement fonctionnaires, c'est en effet ce dernier Conseil du Trésor. Employeur de tous les directrices formulées en la matière par le se doivent tous de respecter les lignes méthodes pédagogiques. Par contre, ils ments d'enseignement et celui des budgétisation, le choix des établissedépendent la nature de la formation, sa C'est donc de chacun d'entre eux que la manière dont ils entendent y satisfaire. déterminer leurs besoins en formation et fédérale, il incombe aux ministères de Dans le cadre de la Fonction publique

à des catégories précises de fonctionnaiperfectionnement des carrières destinés un certain nombre de programmes de tion financière. Elle met enfin en œuvre nes bien précis : l'informatique et la gescoordination qui porte sur deux domaioutre d'un service de formation et de grammes. La Commission dispose en désireux d'instituer leurs propres proconseils et assistance aux ministères tion publique. D'autre part, elle fournit besoins communs à l'échelle de la Foncticulier ceux qui correspondent à des besoins dans certains domaines, en parministères des cours répondant à leurs D'une part, elle fournit elle-même aux rôle qui revêt de multiples aspects. formation et de perfectionnement un Fonction publique joue en matière de Fonction publique, la Commission de la En vertu de la Loi sur l'emploi dans la

Les programmes centraux de formation dispensée et les services de consultation dispensée par la Commission le sont à « prix coûtant », les ministères étant libres, bien entendu, de monter leurs propres proces de formation non fédéraux. Cette méthode de recouvrement des trais a été établie pour garantir que les cours ou les services de consultation de la Commistion con correspondent chaque fois, sur le plan qualité et prix, aux besoins précis plan que la prix, aux besoins précis des ministères.

Soucieuse de respecter la liberté d'action de chacun en matière de satisfaction des besoins de formation, la Commission a voulu que ce soient ce méca-

quête révéla que la cote de sécurité exigée pour le poste en question était manifestement exagérée; le ministère revit alors les cotes de sécurité de tous ses postes au grand avantage du plaignant.

• Une employée se plaignit de discrimination sexuelle du fait qu'il avait été mis fin à son emploi dès que l'on avait su qu'elle était enceinte. L'enquête lui donna raison et la plaignante fut réengadonna riodemnisée . . . avec les excuses de l'employeur.

qépanner. d'accomplir occasionnellement pour se que son employeur lui avait demandé tant d'effectuer à titre normal les tâches attribuer la cote de sécurité lui permetbonne conduite depuis lors, on allait lui depuis sa condamnation ainsi que de sa dne, compte tenu du temps écoulé Cette employée reçut alors l'assurance qui lui étaient normalement interdits. çante dans des secteurs névralgiques travailler à l'occasion à titre de remplaurgences, l'employeur lui avait permis de de constater que, pris de court par des dans certains secteurs. L'enquête permit de loyauté, était empêchée de travailler de ce fait s'était vu refuser un certificat ciaire révélait une condamnation, et qui Une employée, dont le casier judi-

• Un employé licencié pour abandon de poste avait porté plainte pour discrimination fondée aur sa nationalité d'origine et l'incapacité physique. L'enquaête démontra que le plaignant avait effectivement été absent de son poste pour des raisons médicales et qu'il avait averti le ministère et avait averti paremment, le ministère n'avait reçu ces preneignements qu'aprés l'avoir licencié pour abandon de poste. La plainte pour abandon de poste. La plainte pour abandon de poste. La plainte pour été injustèment riaité en conclut que le plaignant avait été injustèment riaité en ce qui concerne été injustèment riaité en ce qui concerne son licenciement. Il fuir réembauché.

et indemnisé en consequence.

avait été employé plusieurs tois sans que lui ait été fixée aucune période d'emploi. Suite à l'enquête, cet employé s'est vu attribuer officiellement le statut d'employé pour une période indéterminée.

#### L'anti-discrimination

Les plaintes formulées auprès de la Direction de l'anti-discrimination et justifiant une enquête officielle ont augmenté de 33 % en 1978.

Dés le 1°° mars 1978 qui a marqué l'adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne, à laquelle est soumise la Fonction publique fédérale, la Commission des droits de la personne et celle de la Fonction publique ont décidé d'une procédure en vertu de laquelle la Direction de l'anti-discrimination confinuerait à enquêter sur les allégations de discrimination confre les ministères dédéraux soumis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Cette procédure dure implique une étroite collaboration avec la Commission canadienne des dure implique une étroite collaboration avec la Commission canadienne des droits de la personne.

La direction poursuit également ses activités générales d'enquêteur sur les allegations de persécution et d'injustice, un pourcentage important des plaintes traitées en 1978 tombant dans cette catégorie.

La race, la nationalité d'origine, l'âge et le sexe ont été, dans l'orde, les motifs essentiels de plaintes pour discrimination au cours de l'année. Les plaintes évoquant des persécutions, des problémos de cotes de sécurité ou de casier de celles intéressant le côté « médiateur public » de la direction.

Les enquêtes effectuées ont révélé que, bien souvent, c'était le manque de for-mation des cadres subalternes et des cadres intermédiaires, et non leur méchanceté, qui avait provoqué les plaintes relatives à la privation des droits des employés ou à des différences dans l'application des règlements.

Voici des exemples des types de plaintes reçues et traitées en 1978 :

Un employé avait porté plainte pour

discrimination, alléguant que du fait de discrimination, alléguant que du fait de sa nationalité d'origine on lui avait refusé un poste pour lequel il était qualifié, et cote de sécurité voulue. Cet employé vivait au Canada depuis son très jeune de sécurité car il avait des parents vivant dencore dans son pays d'origine. L'enencore dans son pays d'origine.

indéterminée à l'endroit du travail conpour les nominations pour une période possession de ce certificat provincial sidérant comme une exigence absolue la copérence, le ministère en question conde sélection du groupe GL manquait de fondée et que l'application des normes L'enquête rèvela que la plainte était Manœuvres et hommes de métier (GL). selon les normes de sélection du groupe ce u, était bas une exidence obligatoire duou inyauteur en cours de validité, car daient un certificat provincial de compademander aux candidats s'ils possèaux membres du jury qu'ils ne pouvaient une période déterminée. L'on avait dit d'un concours relatif à un emploi pour de sélection pouvant être utilisés lors informé en ce qui concerne les critères dn, nu lnux de selection avait été mai ses mempres, un syndicat avait pretendu

pour une période indéterminée. Le emploi pour une période déterminée ou dans tous les cas, qu'il s'agisse d'un autres circonstances étant similaires) celles-ci doivent s'appliquer (toutes concerne les exigences fondamentales, Mais, une fois la décision prise en ce qui q, nue antre preuve de compétence. esseufielle ou si l'on peut se contenter ner si la possession de ce certificat est agent de dotation a le droit de détermi-Au titre des normes de sélection, un

 Déclaré excédentaire, un employé domaine. sité de normes conérentes en ce ministère reconnait maintenant la neces-

embauché pour une période déterminée, ministère traitait injustement un employe Un syndicat s'était plaint de ce qu'un méthode d'évaluation. voulues et a adopté une nouvelle chose, le ministère à pris les mesures été extrêmement irrégulière. Avisé de la nțijizee bont evaluer ces employes avait même travail. Par contre, la méthode groupe et du même niveau faisaient le région où plusieurs employés du même étaient mis en disponibilité dans une mèrite et que ceux du bas de la liste qes embloyès par ordre decroissant de démontra que l'on avait établi une liste avait pris cette décision. L'enquête devait de ses qualifications lorsque l'on n'avait pas tenu compte comme il se porta plainte car il estimait que l'on

périodes de travail et qu'en deux ans, il

l'employé n'avait pas toujours été avisé

des précises d'emploi, l'utilisant en fait

son service et ne lui fixant pas de pério-

laissant intervenir des interruptions de

dossiers du ministère montra qu'en effet

comme il se doit de la durée de ses

période indéterminée. L'examen des

comme s'il était nommé pour une

67

aucune irrégularité (affaire « Duplesdesquels le Comité d'appel n'avait relevé minés lors du premier appel et au sujet deuxième fois contre des faits déjà exan'avait pas le droit d'en appeler une d'appel. Elle a estimé qu'une personne rectrice au défaut signalé par le Comité

Les enquêtes

Alors que les activités de la direction directions de la Direction générale. nation qui sont du ressort des autres uou bins du sux allègations de discrimimatières soumises aux Comités d'appel, aux concours en déroulement, aux qous de poste; elles ne s'intéressent pas conta de stage, les démissions et abantions de licenciement, les renvois en tent sur la dotation, les recommandale cadre de cette Loi. Ces enquêtes porpar la Commission et les ministères dans politiques et des directives formulées la Fonction publique ainsi qu'à celle des Loi et du Règlement sur l'emploi dans ments relatives à la mise en œuvre de la plaintes ou de demandes d'éclaircissed'effectuer des enquêtes à la suite de La Direction des enquêtes est chargée

pétent, le plaignant se vit offrir un poste. veau jury fut donc constitué. Jugé com-Outre qu'il n'appartient pas à un jury de en lumière les faits suivants : l'entrevue, ces linguistiques du poste. L'enquête mit

 Agissant pour le compte de l'un de poste en matière de langues. Un nousatisfaisait aux exigences officielles du guistique des candidats, le plaignant sélection d'apprécier la compétence linassez bonne connaissance de l'anglais. décidé que le candidat n'avait pas une inty de sélection avait effectivement candidat, s'était déroulée en anglais; le confrairement au voeu exprimé par le qu'il satisfaisait par ailleurs aux exigensante sa compétence en anglais, bien rale parce qu'un jury avait estimé insuffiqu'on lui aurait refusé une mutation laté- Un fonctionnaire s'est plaint de ce correctrices prises: effectuées cette année et des mesures

Voici quelques exemples des enquêtes

fiées; au 31 décembre 1978, 67 enquêtes

née, 35 ont conclu à des plaintes justi-

les 120 enquêtes terminées durant l'an-

provoqué une enquête, contre 160 en

même période de 1977. La direction a

1977, soit une augmentation de 8 %. Sur

reçu en 1978, 263 plaintes dont 174 ont

plement augmente comparativement a la

reçues au cours du second a considera-

semestre de 1978, le nombre de plaintes

s'étaient ralenties durant le premier

étaient encore en cours.

appel, avait limite son action core de sélection motivé par le succes stère qui lors de la reprise d'un g Inder du comportement d'un a Cour fédérale, dans un autre cas, ( «r de son droit d'appel (affaire « Yer--ibni nu tnemetanjni finalise en question, la décision de la cipe n'ayant pas été applique dans la pustances propres a chaque cas. Ce etre spécifiques et tenir compte des de la Commission à cet égard doivoie réglementaire. Pour la Cour, les

ices q'avancement d'une personne

quant à l'amoindrissement des

sans concours), a décidé que la

KGL »):

mission ne pourrait exprimer son

u de l'article 21(b) de la Loi (nomina-

ilicative relative au droit d'appei en

a Cour fédérale, traitant une cause

de nomination était illégale (affaire

et que, par conséquent, la proposi-

s les demandes reçues dans le délai

our a estimé, appliquant strictement

i, que seules pouvaient être étu-

ostes relativement auxqueis le

ats ayant les qualités requises

les, elle doit choisir les candi-

stime nècessaires ou désira-

ntrevues et enquêtes qu'elle

tenu les examens, épreuves,

onsidèrè les autres documents

our leur réception. Après avoir

tudier toutes les demandes

ecnes dans le délai qu'elle a fixè

a Commission doit examiner et

t, l'article 16(1) de la Loi déclare:

e avant l'expiration du délai d'ins-

e qout la demande n'avait pas ete

osition de nomination d'une per-

a Cour fédérale a eu à juger de la

er les normes de sélection établies

par le ministère intéressé, et res-

er sur des exigences clairement éta-

mérites de chacun par le jury doit se

la Commission. Cette détermination

lir les exigences d'un poste, son rôle

en vue des nominations que devra

tes respectifs des candidats quali-

t uniquement de déterminer les

lassement n'avait aucun droit de a Cour fédérale a décidé qu'un jury

ait pu amener des résultats diffé-

election que s'il existe une possibi-

le fait de ne pas se conformer à la

éelle que l'application rigoureuse de

lation en vigueur n'invalide un mode

ecté la Loi. La Cour fédérale estima

Illéguait qu'un ministère n'avait pas

s (affaire « Griffon »).

a Commission (affaire « Irwin »).

ion au concours. Traitant de ce

our remplir le poste ou les

oncours est tenu.

riel ». Etant donné, par conséquent, qu' sucune disposition de la Loi sur l'en ploi dans la Fonction publique ne donne priorité à un concours sur un autre, le Comité décida de juger du cas au mérite. Suite à cette décision, le ministère a abandonné la partie.

# La Cour fédérale

appeler devant la Cour fédérale de la chées par une décision d'un Comité) er nant l'une des parties directement toutitre de l'article 21 de la Loi mais deveconstituant pas une partie en cause au des candidats originellement retenus (r devient par contre plus fréquent de voi les erreurs relevées par le Comité. Il est pour eux plus expéditif de rectifier décision d'un Comité, étant donné qu'il appeler devant la Cour fédérale de la rante de la part des ministères que d'er u, est cependant pas une pratique coud'une décision d'un Comité d'appel. Ce même tribunal et demander la révision peut également en appeler devant ce la décision en question. La Commissior fédérale qui peut revoir le cas et infirme le droit d'en appeler devant la Cour lésée par la décision d'un Comité, elle s des parties, si l'une d'entre elles s'estin d'appel soient finales et lient l'ensemble Bien que les décisions des Comités

Toute décision d'un Comité peut être contestée devant la Cour fédérale si le Comité d'appel :

décision prise par un Comité d'appel.

 n'a pas respecté l'une des règles fo damentales de la simple justice ou a outrepassé sa propre compétence;
 a commis une erreur judiciaire;

A fondé sa décision sur des constatitions erronées, tendancieuses ou subje itives, ou a systématiquement ignoré le serupes qui lui étaient foureises.

preuves qui lui étaient fournies. Depuis sa création en 1970, la Cour fédérale a dû juger de 142 décisions prises par les Comités d'appel. Elle en

période, les Comités avaient examiné

infirmé 25. Au cours de cette même

quelque 25 000 appels.

Les Comités portent un intérêt tout spa cial aux jugements de la Cour tédérale car ils ne réglent pas simplement tel ou tel cas mais établissent des précédent Les principes alors établis influent en outre aur les processus et méthodes suivis lors du traitement des appels ult rieurs par les Comités.

Interventions de la Cour fédérale

La Cour fédérale a confirmé la déci sion d'un Comité d'appel et débouté u demande qui lui avait été présentée et

> L'auteur d'un appel s'était qualifié la société. dente volonté de jouer un rôle actif dans passe, a fait depuis la preuve d'une eviemployés qui, s'étant égaré dans le de réinsertion sociale de l'un de ses se doit de donner l'exemple en matière sion du Comité, disons qu'un ministère chées à son poste. Paraphrasant la décisonnable, de remplir les fonctions attalogiquement capable, dans un délai railibération conditionnelle, l'employé serait dne compte tenu de la probabilité de sa L'une d'entre elles, par exemple, était sur l'emploi dans la Fonction publique. exbressément dans l'article 31 de la 201 tabler même si elles ne figuraient pas sur lesquelles l'on pouvait logiquement tenir compte de certaines considérations ministère avait, à son avis, négligé de son poste au moment de l'audience, le

.noitseup estimer qu'il en était ainsi dans le cas en devant le Comité ne l'amenait en rien à la Loi, et la documentation déposée extraordinaire qui devrait s'appuyer sur damental constituerait une mesure entière. Toute limitation de ce droit fonce : le droit à une défense pleine et gnait l'une des règles de la simple justile fait que l'action du ministère enfrei-Le Comité retint l'appel, s'appuyant sur c'était une affaire de sécurité nationale. dat sous ce prétexte, alléguant que qui l'avaient conduit à écarter le candil'audience de faire connaître les raisons en question. Le ministère refusa lors de cote de sécurité correspondant au poste sons prétexte qu'il n'avait pas obtenu la pas l'inscrire sur la liste d'admissibilité, Le ministère décida cependant de ne immédiate de dix-neuf postes vacants. lors d'un concours visant à la dotation quatorzième sur trente-trois admissibles

• Un ministère avait tenu simultanément deux concours restreints blen disgénérale, l'un à l'intérieur d'une direction générale, l'autre au sein du ministère, dans le but de combler trois vacances. Le concours tenu au sein de la direction générale fournit trois candidats qualiflés qui furent retenus, et le concours à ministère prétendit que les candidats myant participé au concours pour dans ayant participé au concours tenu dans interjeté appel, n' en avaient pas le droit pas le droit pour lequel

Le Comité d'appel jugea que, exception faite de la région de concours, les deux étaient absolument identiques. Il fit éga-lement état de la possibilité que les reçus au concours « directorial » auraient très bien pu être moins méritants que ceux du concours « ministérants que ceux du concours »

ils s'étaient qualifiés avait été annulé.

Comité d'appel. réception d'un appel et la décision d'un en général que quatre semaines entre la (1 602 sur 21 667). De plus, il ne s'écoule de sélection ouvrant droit à un appel des appels (7,4 %) ont trait aux modes qu'en réalité un très faible pourcentage dotation. Les chiffres de 1978 montrent cacité des processus ministériels de est que le système d'appel entrave l'ettitesté. Une autre préoccupation exprimée nomination n'ont obtenu le poste conplaignant ni le bénéficiaire initial de la que dans 25 % des autres cas, ni le qui faisait l'objet de son appel, tandis examinés, le plaignant a obtenu le poste 50 % des cas. Dans 26 % des appels que cela n'est vrai que dans moins de enquêtes effectuées à ce sujet montrent

Autre reproche, les Comités d'appel seraient top légalistes, et perdraient de vue leur raison d'être: veiller à ce que tous les fonctionnaires soient traités avec justice et équité dans le cadre de la règle du mérite. Les exemples ci-après règle du mérite. Les exemples ci-après démontrent au contraire combien les demontrent su contraire combien les leurs responsabilités à cet égard.

#### Exemples de 1978

tionnelle. ce dn'il peneticie d'une liberation condil'objet et de la très grande probabilité de tests psychologiques dont il avait fait prisonnier, des résultats positifs des dus également du bon comportement du L'agent du service correctionnel témoiqu'il reprenne sa place parmi eux. travail ne voyaient aucune objection à ce pou embloyé et que ses camarades de avait toujours été considéré comme un nit au Comité la preuve que son client être libéré sur parole. Le défenseur fourde laquelle ledit employè allait pouvoir moins de deux mois de la date à partir recommandation de renvoi, et cela a tion de son client pour formuler sa se soient écoulées depuis la condamnaministère avait attendu que deux années tant à l'audience fit remarquer que le poste. Il interjeta appei et son represenremplir les fonctions attachées à son était que cet employé était incapable de milieu de sa peine; le prétexte invodué d'emprisonnement, en était arrivé au employé qui, condamné à cinq ans le renvoi de la Fonction publique d'un Un sous-ministre avait recommande

Le Comité d'appel décida alors que la recommandation de renvoi était inopportune. Bien qu'effectivement, au sens strict du terme, l'appelant était incapable d'accomplir les fonctions attachées à ble d'accomplir les fonctions attachées à

# Réparation des torts, justice, équité

contre 3 559). Si, cependant, l'on élimine les 473 appels interjetés en 1977 contre un seul et même mode de sélection, cette diminution n'est plus que d'environ cette diminution n'est plus que d'environ 1978 confirment l'inrégularité et l'imprévisibilité de la tendance qui se manifeste depuis dix ans en matière d'appels, comme l'indique le tableau ci-appels, comme l'indique le tableau ci-appès.

Sur les 2 802 appels de 1978, 2 687 concernaient des nominations (article 21) et 115 des recommandations de rétrogradation ou de licenciement (article 31). Le pourcentage des appels accueillis concernant des nominations in a été que de 17 % contre 31 % en 1977. Là encore, si nous éliminons les 1977. Là encore, si nous éliminons les le pourcentage de ces appels en 1977 n'est plus que de 20 %, chittre très voisin de celui de 1978. Le motif le plus fréde celui de 1978. Le motif le plus fréde celui de 1978, le motif le plus frede celui de 1978, le motif le plus fréde de 20 %, contra de celui de 1978, le motif le plus fréde de 20 %, contra de celui de 1978, le motif le le le plus fréde de 20 %, contra de celui de 20 %, contra de celui de 20 %, contra de celui de 20 %, contra de 20

Certains ont exprimé à l'occasion leurs préoccupations sur divers aspects du système d'appel, allant jusqu'à déclarer qu'il est inefficace, en ce sens que c'est presque toujoure le premier candidat retenu qui le reste, même lorsque l'on retrend le processus de sélection. Les reprend le processus de sélection. Les

1ableau 16

Nombre d'appels relatifs à des nominations<sup>a</sup>, rétrogradations ou licenciements<sup>b</sup> Évolution en plus ou en moins de 1968 à 1978 (en pourcentage)

	(a6gguaguno)	d ua) 0/61
\noifatnemgus'b \%	Nombre d'appels	əènnA
	1318	8961
2,7+	1413	6961
€,0+	7141	0761
4,84+	2 032	1761
6,62+	2 5 1 8	1972
9,12+	190 €	1973
8,46+	4 159	4761
2,71 -	3417	9761
8,71 -	2 810	9761
7,82+	3 226	7761
6,15-	2 802	8761

«Article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. PArticle 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

> rétrogradation et de mutation. recommandations de mise à pied, de ils disposent en cas de révocation, de mécanismes officieux de réparation dont nant appels et plaintes, mais aussi des avertis des processus officiels concerfonctionnaires soient non seulement formation sera poursuivi afin que les associations d'employés. Cet effort d'infonctionnaires et des membres des séances d'information au bénéfice des tres du Canada où ils ont organisé des générale ont parcouru les différents cende hauts fonctionnaires de la Direction tes. Dans ce cadre, un certain nombre l'anti-discrimination et celle des enquêtes: la Direction des appels, celle de sur les activités de ses trois composanœuvre d'un programme d'information culiers à la formulation et à la mise en bles ont consacré des efforts tout partimière année d'existence, ses responsaenquêtes ayant connu en 1978 sa pre-La Direction générale des appels et des

> La Direction générale a été dotée d'un legistraire chargé de recevoir l'ensemble des appeis et des plaintes, de les orienter au sein de la Direction générale, de veiller à leur traitement rapide et convesuivi propre à ces opérations. Il est en naîtres et demandeurs d'enploin et et onctionnires et demandeurs d'emploi qui chernaires et demandeurs d'emploi qui cherchent à obtenir réparation, en leur indictent à mailleure manière de le faite.

en matière de communications internes. émises en 1978 par le Conseil du Trèsor se situe dans le droit fil des directives phère fort saine au sein du ministère et outre à l'établissement d'une atmosle processus de dotation. Il contribue en concéder ses torts, accélérant d'autant bas procéder à une nomination ou à quelquefois conduire un ministère à ne pratique, moins formelle, peut également sément d'obtenir ces explications. Cette fonctionnaire dont le seul but était préciappel ou le retrait d'un appel par un vent par la décision de ne pas interjeter mène à encourager, car il se traduit souils avaient participé. C'est la un phenosur les résultats des concours auxquels 1978 d'éclairer les candidats malheureux se sont davantage efforcés au cours de Manifestement, les agents de dotation

**Les appels** Le nombre des appels a diminué de 21% en 1978 par rapport à 1977 (2 802



Le renouvellement des delegations de pouvoirs est maintenant plus soigneusepoussée; les mesures correctrices sont suivies de près par la Commission qui soumet à des limitations et des conditions précises le renouvellement de toute délégation.

on de fraude. diminuer les risques de détournements l'amélioration des systèmes, afin de vérifications financières ont pour but constatées et d'éviter leur retour. Les cation permet de corriger les déficiences remboursement proprement dit; la vérifitions en matiere de dotation. La, pas de meme en ce dui concerne les vérificala ou les fautes,---il n'en est pas de sables des mois voire des années après correctrices étant très claires et définisment par voie de justice,--les actions peut toujours aboutir à un remboursequ'en matière financière, une vérification rait appeler « le remboursement ». Alors entre les deux a trait à ce que l'on pourla dotation. La différence fondamentale une vérification des activités relatives à vérification financière traditionnelle et mis en lumière la différence entre une méthode d'examen et de vérification a L'emploi, l'an dernier, de la nouvelle

Fouction publique. dotation est géré dans l'ensemble de la fication de la manière dont le système de Commission constituent en fait une vérivérifications opérées en la matière par la vertu d'une délégation de pouvoirs, les l'heure actuelle par les ministères en 90 % des nominations sont faites à réapparition. Egalement, comme plus de plesses constatées afin d'en éviter la cises bermettant de remedier aux faisoient mises en œuvre des mesures prél'aide nécessaires en la matière, ou que soient fournis sans délai les conseils ou bles immédiats de la dotation, afin que étroite collaboration avec les responsaindispensable qu'elles se fassent en déficiences opérationnelles. Il est donc pour objet premier la correction des Les vérifications touchant la dotation ont

Les activités de la Direction générale de la vérification reflètent les orientations la vérification reflètent les orientations face hauts dirigeants de la Commission face aux responsabilités propres à la nit et de mettre au point un nouveau cadre dans lequel inscrire les partages de responsabilités inhérents à la délégation d'autorité en matière de dotation. Le sain exercice de la fonction vérification constitue l'un des aspects essentiels de la fonction dérification constitue l'un des aspects essentiels de la fonction dotation, dont la Commission sesume la responsabilité à la Gommission de la Fonction publique.

des roles, des responsabilités et des commissions.

#### Les instruments de délégation Pour la première fois, les vérifica

Pour la première fois, les vérifications se sont discrement traduites par une modification de certains instruments de délégation. Ainsi, trois des trente-quatre ministères vérifilés en 1978 devront avoir respecté un certain nombre de limitations et de conditions s'ils veulent que la Commission renouvelle intégralement la délégation d'autorité dont ils bénéfildélégation d'autorité dont ils bénéfilcisient.

- Les instruments de délégation d'un ministère ont été renouvelés pour une ministère ont été renouvelés pour une période limitée à un an et assortie de la dotation denérale de la dotation de la Commission, le ministère d'action destiné à remédier à ses faiblesses en forme et en œuvre un plan addition destiné à remédier à ses faiblesses en dotation et, b) que les conclusions d'une seconde vérification qui sera alors effectuée soient favorables au renouvellement de cette délégation.
   Dans un autre ministère, la vérifica-tion s'est traduité par une suconde vérification de cette délégation.
- tion s'est traduite par une suspension de la délégation. La Commission a validé pour quatre mois le pouvoir de dotation, puis effectué une enquête approfoès avaient étées. Suite à cette enquête, l'instrument de délégation a été renouvele pour un an, période à l'issue de laquelle interviendra une autre vérification complète de délégation a été renouvele pour un an, période à l'issue de laquelle interviendra une autre vérification complète du ministère.
- Dans un troisième ministère, les constatations et les recommandations issues de la vérification not provoqué une modification importante de l'instrument de sous-délégation, réduisant d'une façon marquée les bénéficiaires de celle-ci, sans que cela ne gêne en rien les activités du ministère.

#### Conclusion

la vérification. recommandations formulées à l'issue de paut niveau ayant en general accepte les prièes, les gestionnaires ministèriels de cenvre de mesures correctrices approments semblent avoir favorisé la mise en qui leur est déléguée. Ces renseignedotation et cela en fonction de l'autorité bilités de gestionnaires en matière de tres ont mis l'accent sur leurs responsatées à la connaissance des sous-minisopservations et recommandations pordans les ministères. Les constatations, la conduite du processus de dotation nu changement marqué de ses effets sur tion intervenue en 1978 a correspondu A la réorientation de la fonction vérifica-

yerification dans le cadre du programme de vérification des opérations de la Commission. Le groupe de vérificateurs dominulé des recommandations dans quatre domaines : accords avec les ministères sur le partage des fâches; jestion des priorités statutaires et admi-latratives; fonctionnement du système de répertoires de candidatures et de présentation des demandeurs d'emplois; présentation des demandeurs d'emplois; jesendue et actualité de la documenta-

eusc. sité s'adressant aux groupes visés par le 1979 et une réorganisation de la publiprésentation des demandes pour le Peac compris l'élimination de la date limite de d'ores et déjà été mises en œuvre, y nesures correctrices nécessaires ont dualifier pour ces programmes. Les nombre de candidats qui auraient pu se voqué une diminution sensible du oen réalistes. Ces deux facteurs ont prooour la réception des demandes étaient see; en outre, les dates limites fixées studiants suivant une formation spécialidrills étalent à peu près inconnus des Jeux programmes dont ils ont constaté des déficiences dans la gestion de ces sion. Les vérificateurs ont mis en lumière evocations prononcees par la Commisdues à l'initiative des ministères ou à des taduites par dix cessations d'emploi eac et le Penac). Ces enquêtes se sont 1'été, axés et non axés sur la carrière (le ant sur les Programmes d'emplois J'un examen et d'une vérification por-Treize ministères ont fait en 1978 l'objet

revoie et clarifie la répartition respective ment de ce programme, et que l'on res en ce dui concerne le fonctionnerenseignements fournis aux gestionnaiquantitativement et qualitativement les g qoue recommandé que l'on accroisse relevant de ces services. La Commission pectées dans de nombreux domaines es régles et tormalités ne sont pas resmes ne sout due partiellement définis; d'entre elles; les objectifs des programueme d'ailleurs qu'au sein de chacune sommissions sont insuffisantes, de ries; les communications entre les deux sipilités d'emploi dans ces deux catégo--sod seb émroini informé des posgius cotés. Ainsi, par exemple, le public su deueral, ces services pèchent par cerilf et Exploitation. Bien que satisfaisants nent aux catégories Soutien administranigration du Canada (C.E.I.C.) relativeoar la Commission de l'emploi et de l'imion des candidats fournis aux ministères services de recrutement et de présentaune vérification de tous les aspects des

La Commission a également effectué

# Les reclassifications

de la dotation et ceux de la classifications insuffisantes entre les spécialistes étaient souvent le résultat des consultapétences du titulaire. Ces lacunes tidnes), ou sans tenir compte des comfication sur les titulaires de postes idendotation (p. ex. effet d'une telle reclassides incidences de l'opération sur la occupés par un agent sans tenir compte a autorisé la reclassification de postes moins déficients. Dans certains cas, l'on reclassifications se sont révélés pour le réglementant les nominations nées des Dans plusieurs ministères, les systèmes

## pérlodes déterminées Les nominations pour de longues

gée au plus vite. mission, afin que la situation soit corriministres concernés, ainsi qu'à la Comcinq ans). Ils en ont fait part aux sousdurée excessive (quelquefois plus de ministères, leur nombre exagéré et leur sation faite de ce système dans plusieur Les vérificateurs ont peu apprécié l'utili-

des vérificateurs de la Commission. l'objet d'une vigilance toute particulière type, mais celles-ci continueront à faire saire le recours à des nominations de ce activités ministérielles rendent nécesune période indéterminée. Certaines ges que les fonctionnaires nommés pou employés ont droit aux mêmes avantaposée de savoir, par exemple, si ces d'ordre juridique; car la question s'est tiennent pas qu'à des considérations Les objections de la Commission ne

tion fort saine comportant les contrôles étaient exercés dans le cadre d'une ges délégués dans la Fonction publique rale que les pouvoirs de dotation souset que celle-ci a révélé d'une façon gén breuses composantes de la vérification ques cas ne sont que l'une des nom-Noublions cependant pas que ces quel mandations permettant d'y remédier. fiées, la Commission a fait les recom-Les situations boiteuses une fois identi-

délégation. ment des instruments ministeriels de malement dans le cadre du renouvelle-1978 en dehors de celles effectuées no Il s'agit ici de vérifications intervenues e Les verifications speciales

interne et la Direction generale de la tement par la Direction de la vérificatio fait l'objet d'un examen effectué conjoi La Direction générale de la dotation a

> jour lors des opérations de vérification. partielle à certains des problèmes mis au devrait apporter une solution au moins obligatoire pour les agents de dotation vigueur du programme d'accréditation méthodes de sélection. L'entrée en tionnels en matière de moyens et de voyant une formation des cadres foncformulation de principes directeurs précomplet du processus de sélection et la Commission a propose un reexamen formation. En quelques occasions, la

### Les nominations à titre intérimaire

l'égalité d'accès. voulus et respecte pleinement la règle de intérimaires s'accompagne des conseils tratifs plus stricts afin que le choix des mandé d'établir des contrôles adminisde la Commission. Il a donc été recomconformément aux principes directeurs maire ne sont pas toujours effectuées de voir que les nominations à titre intéri-Les vérifications ont également permis

# Les contrats d'embauche de personnel

temporaire

certains ministères, les errements cidans ce domaine mais ont révélé, dans tions privilégiées employeurs/employés mettant d'éviter l'établissement de relagénérale, à l'efficacité des contrôles per-Les vérifications ont conclu, en règle

justification voulue; des huit semaines réglementaires sans la d'emploi avaient été prorogés au-delà nale, certains contrats avec des agences dans la Région de la capitale natio-

directrices. par conséquent, violaient les lignes des tâches régulières du ministère et, sant, semble-t-il, normalement partie conclus pour l'exécution de tâches fainel temporaire avaient quelquefois été des contrats d'embauche de person-

du Conseil du Trésor. la Direction de la politique administrative transmis pour étude et suite à donner à résultats de nos vérifications ont été ves aux contrats administratifs), les Trésor (établissement des règles relati-Fonction publique) et le Conseil du des méthodes relatifs à l'emploi dans la Commission (ensemble des principes et en la matière étant partagée entre la vice des temporaires. La responsabilité ment et au contrôle des contrats de serpersonnel des ministères à l'établisseub anoisivib seb eésauoq aulq noitsqio la Commission a recommandé une parti-Chaque fois que cela s'avérait approprié,

> de dotation. et des relations hiérarchiques en matière au réexamen de la structure ministérielle amélioration des systèmes de contrôle dotation, recommandations allant d'une

d'entre eux. tain nombre de ministères ou la totalité faiblesses précises concernant un cera également relevé en 1978 quelques Outre les cas individuels, la Commission

# Les priorités statutaires ou administra-

Bon nombre des ministères ayant fait SƏAII

prioritaires. toute équité les cas des employés système devrait permettre de régler en chaque ministère, l'application de ce de ces priorités qui ont été faites à dations relatives au contrôle du respect prioritaires. S'ajoutant aux recommanœuvre de son Régime des nominations Commission à accélérer la mise en lier sur le plan documentation) a incité la révélation de ces faiblesses (en particude personnes en situation prioritaire, la l'augmentation importante du nombre par son manque de cohérence. Jointe à toire des priorités, le système péchait ment été effectuées à partir du réperque des nominations avaient effectivede dotation, et il s'est avéré que bien des arguments présentés par les agents observations à cet égard à la lumière vérificateurs ont analysé leurs propres nablement traité ces cas prioritaires. Les permis de s'assurer qu'ils avaient convede la documentation qui leur aurait ves. La plupart d'entre eux manquaient aux priorités statutaires ou administraticonnu des problèmes en ce qui a trait l'objet de vérifications en 1978 avaient

# Prise dans son sens étendu, l'utilisation Les moyens et methodes de selection

de dotation et, dans d'autres cas, un renforcement des contrôles en matière ministères se sont vu recommander un extrêmement vagues. De nombreux sation des rapports de jurys de sélection terminer au moment du choix par l'utiliq, exbosés des dualités requises, pour se qn brocessus de sélection, par l'absence des déficiences commençant, au départ fondamental. Les vérifications ont révélé plupart des ministères dans ce domaine des recommandations au profit de la ment. La Commission a formulé en 1978 les tests et les raisons d'être du classesélection, les dispositifs d'appréciation, de classement, les rapports des jurys de exposés de qualités requises, les guides des moyens de sélection englobe les

élargissement de leurs programmes de

# La vérification et les responsabilités ministérielles

possible, les vérificateurs de la Commission utilisent les données rassemblées par les vérificateurs ministériels, ce qui donne une dimension supplémentaire à leurs propres analyses. Dans un certain nombre d'autres cas, les vérificateurs Commission à l'examen des opérations de dotation. L'été 1979 verra à cet égard une réalisation toute nouvelle : une vérification dotation dotte nouvelle : une vérification dotation par la Commission effectuée en commun par la Commission et le

#### S76f eb anoitatatane 3

tème de dotation. counsissance des complexifes du sysusires et s'y sont exercées en pleine toute particulière de la part des gestiontorité y ont fait l'objet d'une attention du contrôle. Les sous-délégations d'aution des politiques, de la planification et qu'il s'agisse en particulier de l'élaborabonr le plus grand nombre d'entre eux, fort saine de la dotation sont la règle organismes. Des méthodes de gestion bien entendu selon les ministères et Constatations et observations varient national particulier à chacun d'entre eux. rédaction et de la diffusion d'un rapport l'objet d'une vérification, suivie de la Trente-quatre ministères ont en 1978 fait

ce domaine. sion, de planification et de contrôle dans contrarié l'activité des centres de décitrop élevé des agents de dotation ont vail trop forte et un taux de roulement autre ministère enfin, une charge de traet cela au plus haut niveau. Dans un qu'entre les deux ministères eux-mêmes, posantes de l'organisme, ainsi d'ailleurs division du personnel et les autres comfisance des communications entre la cet imbroglio s'est traduit par une insufministérielle, avec deux sous-ministres; nisme reposait sur une structure binus à peu près invisibles. Un autre orgaétaient si discrets qu'ils en étaient deveservices de dotation; ces derniers coordination qui auraient dû émaner des sence de directives, de conseils et de énormément à désirer, du fait de l'aben œuvre de la fonction dotation laissait ministères. Dans l'un d'entre eux, la mise ont cependant été relevés dans quelques Un certain nombre de problèmes sérieux

Dans chacun de ces cas, la Commission a formulé des recommandations visant une meilleure gestion du système de

Comme il a été dit au chapitre 2, la Comme il a été dit au chapitre 1, de Commission de la Fonction publique s'est orientée depuis quelques années s'est orientée depuis quelques années gation d'autorité. Cette dernière avait autrefois un caractère surtout réglementaire qui ne tenait pas suffisamment compte des réalités de la gestion. Il y compte des réalités de la gestion. Il y des mandats et des responsabilités des sous-ministres en matière de dotation. Désireuse de remédier, en partie du moins, à cette situation, la Commission a moins, à cette situation, la Commission a tion.

La nouvelle approche prévoit trois phases : établissement du profil d'un ministère, examen des opérations, vérification, lesquelles ont été décirites en détail dans le rapport annuel de 1977 de la Commission. Ces nouvelles modalités de vérification sont entrées en vigueur en 1978.

domaine. mienx cerner les problèmes dans ce notamment, ont aidé la Commission à nationale des ouvriers de l'électricité Fonction publique et la Fédération intersions qui ont eu lieu avec l'Alliance de la dotation. A ce point de vue, les discusavis sur les mécanismes ministériels de vérification permettent de recueillir leur tants syndicaux, avant la phase de rielle. Des rencontres avec les représenmettent de préciser l'optique ministél'examen des documents pertinents peravec les responsables de ce dernier et profil d'un ministère, les discussions spécial. Au stade de l'établissement du de la dotation, font l'objet d'un suivi tout avec les agents de la Direction générale res ou à l'occasion des échanges de vue les enquêtes, les vérifications antérieulors des analyses portent sur les appels, voulus. Les points inquiétants relevés tous les échanges de renseignements opérations de dotation et de permettre d'assurer la couverture intégrale des sultation avec les groupes intéressés afin la Commission a mis l'accent sur la con-Pour que rien n'échappe à la vérification,

L'année écoulée a vu se poursuivre des efforts visant à la mise en place de voies de communications efficaces, ou l'améavec les directeurs du personnel et leurs vérificateurs respectifs, afin d'essayer d'éviter au maximum la prolifération des vérifications. Chaque fois que cela est



des autres de travailler dans leur langue. malgré le désir bien légitime des uns et soient Francophones ou Anglophones, d'ailleurs à tous les unilingues qu'ils postes bilingues. Cette réalité s'impose aux échelons les plus élevés est celle des plus large pour faire carrière et accèder bilités est assez restreint, et la voie la

langue. d'obstacles dans l'utilisation de leur mais ils y rencontrent beaucoup plus Pilités que leur offre ce type de postes, derniers profitent donc des larges possides nominations de Francophones. Ces nominations à des postes bilingues sont səl sətuot əb % 8,52, 8791 nə'up anotoN

et efficaces. l'élaboration de plans d'action réalistes quels y trouvent d'utiles indications pour plus demandées dans les ministères, lesefforts de recrutement sont de plus en poursuit afin de mieux orienter les suuçes: les études de marché du'elle constante au cours des dernières nels ont accusé une croissance tion et de perfectionnement professionbyoues gans ses programmes de formafrançais et la participation des Francorecrutement postsecondaire; la place du Francophones dans son programme de sensiblement accru la participation des à cet égard sont prometteuses : elle a pays. Les réalisations de la Commission équitablement la dualité linguistique du Fonction publique qui reflétera plus conduisent inéluctablement vers une réalité canadienne dans son ensemble, Les tendances de fond, appuyées par la cours que de problèmes insurmontables. tage la dimension d'incidents de parles difficultés actuelles prennent davan-Vues dans une perspective historique,

Isbleau 15

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor

IsioT	321 329	100,0	329 647	100,0
Anglais ou français	59 160	l'6	21 111	t'9
Français essentiel	39 528	12,3	38 388	Z'LL
Anglais essentiel	701 781	2,88	201411	1,19
Billingue	92 234	20,4	ZEZ 89	8,02
Statut linguistique	'N	%	.N	%
	Octobre 1	2261	Décembre	8761
décembre 1978				

Répartition, en nombre et pourcentage, des postes selon leur statut linguistique, octobre 1977 et

ils sont toulours proportionnellement,
 plus nombreux dans les catégories 50-9 %
 chortre eux s'y retrouvent contre 60,1 %
 de tous les Anglophones;
 la catégorie Techniciens regroupe

 la catégorie Techniciens regroupe 6,8 % de tous les Francophones; 9,0 % de tous les Anglophones;
10,9 % de tous les Anglophines dans la

70,9 % de fous les Anglophones; les proportions respectives dans la catégorie Scientifiques et spécialistes sont de 6,3 % et 9,3 % et de 0,4 % et sont de 6,3 % et 9,3 % et de 0,4 % et

La Commission estime donc devoir concentrer son attention sur ces deux dernières catégories dans l'espoir d'y améliorer la position des Francophones. Le Geblocage souhaité dans la catégorie produire, malgré tous les efforts en ce sens. La proportion des Francophones dans la catégorie Haute direction, où ils avaient réalisé des progrès sensibles au cours des dernières années, est demeucours des dernières années, est demeu-

Il en est de même quant aux possibilités pour les Francophones de faire carrière dans leur langue au sein de la Fonction publique, Idealement, les postes unilingues français seraient la garantie la plus sûre pour eux d'être embauchés ou promus dans des emplois où ils pour raient travailler dans leur langue. Dans les faits, cependant, ce champ de possiles faits, cependant de possiles faits de possil

reste beaucoup à faire.

tion.) Cette stricte application de la règle du mèrite, qui fait des connaissances linguistiques une exigence fondamentale de selection comparable aux autres: connaissances, expérience, etc., constitue, pour la Commission, un idéal à atteindre.

rapport à 1977 (voir le tableau 14). cette année chez les Francophones par tement postsecondaire—est en hausse res-aspect le plus important du recrurecrutement de diplômés universitailà où, sans doute, l'avenir se joue. Le phones, amènent des bouffées d'air frais question de la participation des Francobilisation accrue des ministères à la recrutement postsecondaire et la sensirésultats positifs du Programme de domaine. D'autres éléments, comme les dne wardne actuellement le pas en ce ments indiquent que la Fonction publidoit être nuancé. Bon nombre d'élé-Le bilan de l'année 1978 à ce chapitre La participation des Francophones

En 1978, la proportion des Francophones dans l'ensemble de la Fonction publique fédérale s'établissait à 26,2 %; en baisse donc de 1 % par rapport à 1977.

Examinée sous l'angle de leur répartition catégorielle et hiérarchique, la situation des Francophones est la suivante:

de janvier 1979, des cours de même nature dans l'un de ses centres de la Région de la capitale nationale. Par ail-leurs, les cours du soir, que la Commis-sion a réintroduits en janvier 1978, ont connu une grande popularité : 3 600 fonctionnaires s'y sont inscrits. Manifestement, l'apprentissage de la langue seconde intéresse bon nombre de fonctionnaires. La preuve en est que la partitionnaires. La preuve en est que la particionnaire des cours du soir n'est en rien cipation à ces cours du soir n'est en rien cobligatoire (voir le tableau 13).

ment bilingue. gence d'une Fonction publique véritablementalités et, par le fait même, à l'emeraura le plus contribué à l'évolution des que restent sans doute l'élément qui les programmes de formation linguisti-1979. On ne peut cependant ignorer que 1978, il n'en restera plus que 815 en sounes/années affectées à ce secteur en formation linguistique. Des 1312 pertions de personnel touchent durement la diverses activités alors que les réducsans doute important de souligner ces les secteurs para-public et privé. Il est gique étant également en demande dans ses spécialistes et son matériel pédagotent pas aux seuls ministères fédéraux, Les services de la Commission ne profiprogrammes de formation linguistique. besoins et les aide à mettre au point des tères en matière de planification de leurs diants-fonctionnaires, assiste les minisoffre des services d'orientation aux étude perfectionnement, la Commission Outre la formation de base et les cours

# Bilingulsme : critère impératif de nominoitsn

tidues de ces postes dès leur nominagues satisfaisaient aux exigences linguis--nilid sətsoq səb á 8781 nə səəmmon que 81,3 %-17 891-des personnes postes bilingues. (Signalons, par ailleurs 3,5 % de toutes les nominations à des touché que 273 fonctionnaires, soit taut noter que ce type de dotation n'a lui ont été soumises par les ministères : Il grande majorité (92%) des demandes qui 1978, la Commission a approuvé la très sions des ministères en ce domaine. En encore le pouvoir d'entériner les décivelle politique, la Commission se réserve nue ntilisation uniformes de cette noucieuse d'assurer une interprétation et impérativement bilingue du poste. Souces cas, on peut procéder à la dotation ment dès son entrée en fonction. Dans éventuel devra y avoir recours efficacelangues officielles parce que le titulaire dent une maîtrise suffisante des deux à certains postes bilingues qu'ils possèministères peuvent exiger des candidats Depuis la réforme de novembre 1977, les

# Tableau 13 Inscriptions aux cours autres que continus, selon la langue enseignée, 1978

Cours donnés exclusivement dans les ministères.		1356		
lstoT	1489		978	1719
NioS	3 000 €	(	169	3 600
Cycliques	299	- 7	116	399
Temps partiel <sup>8</sup>	5310	(	691	2 475
Cours	Français	:	Anglais	Tota
	randne eu	sua	əəubiəs	;

### At useldsT

Nominations consécutives aux campagnes de recrutement dans les universités, les collèges et les Cégeps, 1977 et 1978

Cegeps, 1977 et 1978	ordolgnA	<sub>8</sub> Səuc	Francoph	esauo	toT	al
Collèges et Cégeps	'N	%	'N	%	'N	%
7761	772	2,87	LL	8,15	324	100,0
8761	228	2,58	97	3,81	273	100,0
Universités						
1977	292	7,87	245	24,3	1 008	100,0
8791	847	2,17	303	8,85	1001	100,0
l angue de travail préférée						

inscrire. sieurs cas, attendu 1979 pour les y langue, les gestionnaires ont, dans plulaires de postes bilingues en cours de d'être tenus d'envoyer les nouveaux tituemploi. Disposant d'une année avant ser plus rapidement avec son nouvel nes, et au fonctionnaire de se familiaridéploiement de leurs ressources humaien effet aux gestionnaires un meilleur longue période. Cette disposition permet

ministères en 1978, contre 21 en 1977. sion en ce domaine ont été requis par 35 leurs locaux. Les services de la Commistères, elle se donne génèralement dans pesoins précis manifestés par les minisen 1978. Visant à répondre à des par contre augmenté considérablement La formation linguistique spécialisée a

et médical. en usage dans les domaines scientifique connaissance fonctionnelle du français être social, un cours visant à assurer une tère de la Santé nationale et du Bienbrésentement pour le compte du minisd'exemple, que la Commission élabore nique appropriée. Signalons, à titre aux besoins des ministères et aide techque : cours de perfectionnement adaptés à ses programmes de formation linguisti-Commission désire donner à long terme pond d'ailleurs à l'orientation que la tionnement des individus. Cela corresministères et dans la volonté de perfecdirectement racine dans l'initiative des des raisons de carrière. Il prend donc leurs connaissances linguistiques pour poste, qu'à ceux qui veulent améliorer connaissances mieux appropriées à leur fonctionnaires désireux d'acquérir des Ce type de formation s'adresse tant aux

propres locaux qu'elle offrira, à compter organiser ce type de cours dans leurs pas suffisamment de candidats pour ministères et organismes qui n'auraient La Commission tient à faire savoir aux

CII

710

Les plans ministériels dans ce domaine .eupitsiugnil noitem plesse lors de la planification de la forde bénéficier d'une très grande soures, et aux fonctionnaires eux-mêmes, linguistique permettront aux gestionnaides 12 mois réglementaires de formation l'étalement sur une période de deux ans soir. Cette gamme élargie d'options et

: salugains lui a permis de constater les tendances linguistique. L'examen de ces demandes ses orientations en matière de formation inscriptions à ses cours pour déterminer lyse des demandes de services et des rabattre, entre autres choses, sur l'anaconséquence, la Commission a du se des services qu'on attendait d'elle. En mission quant à l'ampleur et la nature linguistique n'ont guère éclairé la Complans ministériels touchant la formation doute, de critères précis, les aspects des et des désirs des ministères. Faute, sans repose sur la connaissance des besoins Commission, car sa propre planification sont d'une grande importance pour la

ce qu'il a été jusqu'ici; vont se stabiliser à un niveau inférieur à · les besoins en formation de base

une croissance marquèe; besoins précis des ministères, connaîtra la formation spécialisée, adaptée aux

Luouuent: les cours du soir reviendront à

cours de formation de base ont accusé au long de l'année, les inscriptions aux Dès les premiers mois de 1978, et tout

(voir le tableau 12). 1977, est tombé cette année à 1783 diplômés, qui s'établissait à 3 492 en une baisse sensible. Le nombre des

formation linguistique sur une plus bilingues peuvent maintenant étaler leur que les unilingues nommés à des postes mais il semble surtout attribuable au fait Ce phénomène s'explique diversement,

> immédiat. que, du moins pour ce qui est de l'avenir grammes continus de formation linguistines années exige le maintien des profaudra satisfaire au cours des prochaitetois, l'importance des besoins qu'il qualité des ressources disponibles. Toufaçon fonctionnelle et économique la pourra préserver, voire augmenter, de de l'acquis. Ainsi, la Fonction publique de favoriser le maintien et l'amelioration ser davantage le français au travail, afin leurs fonctionnaires anglophones à utilides ministères sur l'importance d'inciter sion a donc cru bon d'attirer l'attention étude des plans ministériels, la Commisplus élevées que dans le passé. Après ques de ces postes sont et resteront

# La formation linguistique

.səxif səməm-xuə d'atteindre les objectifs qu'ils se sont de formation linguistique leur permettant d'établir un plan d'ensemble en matière gues officielles. A ce titre, il leur incombe mise en œuvre de la politique des lannant les premiers responsables de la Les ministères, on le sait, sont mainte-

brogrammes. des pédagogiques ou d'élaboration de que, de matériel didactique, de méthoqu'il s'agisse de conseils, d'aide techniattentive des ministères et organismes, Commission se veut la collaboratrice En matière de formation linguistique, la

sits, cours à temps partiel et cours du modes de cours suivants: cours intende reconduire ou de réinstaurer les trois dès janvier 1978, la Commission décidait tres d'enseignement. C'est ainsi que, mission dispense dans ses propres cenmation linguistique de base que la Coml'organisation des programmes de forpréside également à la conception et à Cet esprit de collaboration et de service

Inscriptions aux cours continus selon la langue enseignée, 1974 à 1978

#### Tableau 12

0+++	080 0	UFF	720	00				
Exigences satisfaites	Inscrits	Exigences satisfaites	Inscrits eènns'l eb	Inscrits de l'année précédente	Exigences satisfaites	Inscrits de l'année	Inscrits de l'année précédente	ə <del>ò</del> nnA
[8]	TOT		ırs d'anglais	100		s de français	noo	

Comprend également les nouveaux cours continus IstoT 11 386 14 173 2 448 13 320 16 621 746 L 846L 1336 387 328 868 F 1332 F83 F 614 L 988 1261 5 8 2 2 5 230 2 303 99 345 3 192 289 3 485 9461 3 843 5314 241 3 506 3 662 d 425 997 609 9461 1 930 917 237 2 931 3 862 888 3314 4 278 7261 5 606 968 67 900 L

611.1

086.7

Total

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor

dant insuffisante en regard des exigences de leur brend des bilingues dont la competence est cepen

<ul> <li>Tiulaires autorisés en vertu du Décrét d'exclusion, à occuper un poste bilingue sans posséder la combé- tence requise mais dont certains sont désireux de l'acquérir. Outre ces unilingues, ce groupe com-</li> </ul>	
latoT	
Exploitation	_
Soutien administratif	
Techniciens	_
AUTHINST SUDIT OF 301 VIOUS CAROLICAL	

Scientifiques et spécialistes Haute direction Professionnelle Catégorie

decembre 1978

sionnelle et selon qu'ils satisfont ou non aux exigences linguistiques de leur poste, au 31 Répartition, en nombre et pourcentage, des titulaires de postes bilingues par catégorie profes-

# Tableau 11

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor soit un niveau professionnel et technique (P). sion orale, ou comportant soit le niveau minimal (R),

Postes ne comportant aucune exigence en expres-

Total **PES 59** 0'001 0'001 **ZEZ 89** 0'001 **PES 59 ZEZ 89** \*sentuA 1,11 7 300 8,8 0911 0,01 6989 9409 Ancien niveau minimal (04) b'97 17 298 1,62 17 129 (A) IsminiM 11 702 13 66L 6'11 7,15 14 922 21,4 16211 Intermédiaire (B) 6'87 977 82 9'77 691 67 1,78 979 68 38 593 Supérieur (C) 728 0,1 6'0 019 121 8 9'01 7 3 10 Niveau de compétence 'N % ·N 'N % 'N Anglais Français Français Anglais Octobre 1977 Décembre 1978

Fonction publique fédérale dispose

daient une compétence linguistique

nombre de ces fonctionnaires posse-

velles exigences. C'est dire qu'un bon

lement les titulaires de ces postes.

70,2 % d'entre eux ont satisfait aux nou-

Comme l'indique le tableau 11, en 1978,

à des postes bilingues, mais touche ega-

seulement sur les nouvelles nominations

C'est que ce relèvement ne joue pas

auparavant.

La Commission y voit la preuve que la

supérieure à celle que leur poste exigeait

requis en langue seconde (expression orale), octobre 1977 et décembre 1978 Répartition, en nombre et pourcentage, des postes bilingues selon le niveau de compétence

# Or useldsT

cation de la mise en pratique de cette tement avec les ministères dans la vérifilangues officielles, elle collaborera étroiprévoit la politique révisée en matière de vent présider à son utilisation. Comme le sables ministériels aux principes qui doilinguistique et de sensibiliser les responau cours de 1979, d'améliorer la norme ministères, la Commission se propose, Soucieuse de faciliter le travail des

requises pour certains postes bilingues. a suggéré de redéfinir les compétences de son étude des plans ministériels, elle nationale. Dans quelques cas, à la suite manifestait dans la Région de la capitale situation, notamment quand elle se

rangue seconde

0,72

0,78

2'18

8,62

8,61

0,75

5,52

%

Ne satisfont pas Exigences linguistiques

8,2

4,5

5,3

7,5

0,6

1't

%

22 455

708 8

18 209

9797

697 61

864 9

1 003

'N

[otal

049 F

159

901

233

503

17

'N

Doivent satisfaire

14 843

996 L

5 7 62

1387

897 8

1837

534

taire"

Nont pas à satis-

2,07

9,09

6,33

6'49

0,87

0'04

0,27

%

38 909

3513

768 11

3 124

891 91

891 4

722

'N

Satistont

important et que les exigences linguis le nombre des postes bilingues retendre à satisfaire. N'oublions pas c disponibles et les besoins qu'il faut écart entre les « ressources bilingues se cacher qu'il continuera d'exister un La Commission ne peut cependant pa

permanence à l'évaluation linguistique tence avérée qui ont été soustraits en près de 4 000 bilingues d'une compé-Fonction publique fédérale comptait Notons également qu'à la fin de 1978 I

guistique ne l'ont pas été en vain. ont été engagées dans la formation linses besoins, et que les ressources qui susceptibles de répondre à une partie 🥱 d'ores et déjà d'un réservoir de bilingus

des postes bilingues. relèvement des exigences linguistiques des décisions ministérielles touchant le Par ailleurs, la Commission se réjouit

# Les langues officielles et les ministères

rigidité du système de détermination des exigences linguistiques des postes, rigidité qui aurait souvent conduit à des exigences insuffisantes et sans grand rapport avec les fâches à accomplir. S'aidant d'un outil que la Commission avait élaboré à leur intention l'an dernier langues officielles—Détermination du profil inguistique des postes bilinprofil inguistique des postes bilingues), les ministères ont révisé les exigences linguistiques de l'ensemble de gences linguistiques de l'ensemble de gences linguistiques de l'ensemble de leurs postes bilingues.

garantir dans l'avenir des services bilingues de meilleure qualité, car ils correspondent à un relèvement très net du niveau moyen des exigences pour l'ensemble des postes bilingues comme l'illustre clairement le tableau 10.

L'examen de ce tableau nous permet en unus permet en de ce tableau que qui partir de contrate de contrat

Les résultats de ces révisions devraient

outre de constater que les nouvelles exigences intéressant la connaissance de la langue seconde sont équitables pour les fonctionnaires francophones et anglophones. Cela ne veut toutéfois pas dire qu'elles sont les mêmes en français et en anglais en tant que langue seconde des titulaires.

vice-versa pour le Francophone québélinguistique au Québec qu'en Ontario et anglais des services de la même qualité s'attend peut-être pas à recevoir en rance »: un Anglophone de l'oronto ne l'on pourrait appeler un « seuil de toléqualité du service, l'existence de ce que aussi que joue, sciemment ou non, sur la explique cet état de choses. Il se peut le type de services offerts aux minorités est fort possible qu'une différence entre mière langue officielle est minoritaire. Il qui travaille dans une région où sa pregences aussi élevées que son collègue en anglais, langue seconde, à des exique. Il n'a pas à satisfaire en français ou appelé à servir la même origine linguistititulaire partage avec le milieu qu'il est çais. La situation inverse prévaut si le sance suffisamment poussée du franposte bilingue au Québec une connaisdemande à un Anglophone occupant un poune maitrise de l'anglais, comme on phone titulaire d'un poste bilingue une anglophone, on exige d'un Francoselon les régions. Dans celles à majorité La situation à cet égard varie, en fait,

Quoi qu'il en soit, la Commission a déjà attiré l'attention des ministères sur cette

> Si l'année 1977 fut celle d'une révision en profondeur de la politique gouvernementale en matière de langues officielles, l'année écoulée aura été marquée par une activité ministérielle sans précédent dans cet important domaine.

> Ministères et organismes, fout comme la Commission d'ailleurs, ont en effet procédé au cours de 1978 à un réexamen de leur situation à cet égard, s'interroyices qu'ils offrent à la population et à vices qu'ils offrent à la population et à du français et de l'anglais comme landu français et de l'anglais comme langues de travail et sur la place qu'occugroupes de langues officielles. Ces analyses ont débouché sur des plans analyses ont débouché sur des plans d'action dont la réalisation est déjà d'action dont la réalisation est déjà amorcée.

> accomplis. ressés des réalisations et des progrès et rend compte périodiquement aux intéexercer leurs nouvelles responsabilités et spécialisée dont ils ont besoin pour en outre aux ministères l'aide technique des principes fondamentaux. Elle fournit définition des orientations générales et des langues officielles, consiste dans la qui a trait à l'application de la politique postes bilingues. Mais son action, en ce compétents, en particulier dans les tion de fonctionnaires linguistiquement Fonction publique traitant de la nominaarticles de la Loi sur l'emploi dans la devant le Parlement de l'application des cet égard. Elle doit toujours répondre ment modifiè le rôle de la Commission à matière de langues officielles a sensiblemes des pouvoirs et responsabilités en La délégation aux ministères et organis-

Concrètement, la Commission concentre son action dans les domaines sulvants :

Is compétence linguistique exigée

Is compétence linguistique exigée

titulaires;

les services de formation linguistique;
 le bilinguisme en tant que critère

impératif de nominations à certains postes:

e la participation des Francophones.

### La compétence linguistique

Les critiques qu'avaient amenées les modalités de mise en œuvre de la politique linguistique au sein de la Fonction publique faisaient état de la trop grande

des programmes de formation destinés aux agents de dotation et aux gestion- naires fonctionnels, et qui porteront aur fionnaires qui s'adressent aux bureaux tionnaires qui s'adressent aux bureaux divers programmes de dotation. Égaledivers programmes de dotation. Également, le comité veillera à établir un sysment, le comité veillera à établir un sysment.

tème de cueillette et d'analyse des don

nées en ce domaine.

La Commission travaille à cet égard en étroite collaboration avec une équipe d Secrétariat du Conseil du Trésor et le Comité consultait des handicapés afine de développer parmi les gestionnaires une attitude plus positive à l'endroit de demandeurs d'emploi handicapés et de surmonter les obstacles artificiels qui surmonter les obstacles artificiels qui pandicapés ont obtenu un emploi dans la Région de la catégorie Soutien administratif.

L'un des objectifs majeurs poursuivis dans ce domaine est l'amélioration de la participation des Autochtones à tous les miveaux de la Fonction publique. La majorité d'entre eux sont actuellement concentrés dans quelques ministères et, le plus souvent, aux niveaux les plus basculièrement à favoriser leur participation culièrement à favoriser leur participation parmi les cadres intermédiaires et supérieurs et dans les emplois où le fait d'être de filiation autochtone serait un d'être de filiation autochtone serait un mise en œuvre des programmes destinise en œuvre des programmes destinise en œuvre des programmes destinise aux collectivités du Grand Mord.

mentation (voir le tableau 9). ploitation enregistre une modeste augun léger déclin alors que celui de l'Excatégorie Soutien administratif marque et Techniciens. Le recrutement dans la ries Administration et service exterieur listes, mais ont diminué dans les catégodans la catégorie Scientifiques et spécianominations sont allées en augmentant trer dans la Fonction publique. Ces programme a permis à 228 Noirs d'en-Depuis sa mise en œuvre en 1973, le tien administratif et 44 à l'Exploitation. service extérieur, huit dans celle du Souun dans la catégorie Administration et la catégorie Scientifiques et spécialistes, lité l'embauche de 55 Noirs : deux dans publique. En 1978, ce programme a facipossibilités d'emploi dans la Fonction Nouvelle-Écosse des vacances et des manence les collectivités intéressées de la région de l'Atlantique informe en per-Le Programme d'emploi des Noirs dans Le Programme d'emploi des Noirs

L'emploi des handicapés physiques et mentaux et mentaux La Commission a formé en 1978 un comité interne chargé de concevoir des comité interne chargé de concevoir des

La Commission a formé en 1978 un comité interne chargé de concevoir des politiques et des lignes de conduite qui favoriseraient l'élimination de tout ce qui réduit les possibilités d'accès des handicables à la Fonction publique fédérale. Le comité est en train de mettre sur pied Le comité est en train de mettre sur pied

gramme avait permis de recruter 142 candidats Inuit, Indiens et Métis. De ce de dun combre, 38 avaient obtenu, à la suite d'un concours, un poste de gestionnaire dans le Grand Nord, 24 avaient été mutés dans des postes étédéraux d'un niveau égal ou équivalent à celui qu'anvaient les candidats à leur entrée dans le sont en cours de formation. Une grande sont en cours de formation. Une grande partie de ceux qui ont «renoncé» ont partie de ceux qui ont «renoncé» ont Fonction publique nordique un nouvel emploi, supérieur à celui qu'ils avaient auparavant.

'SUOII importance particulière pour ces populapostes présentant un intérêt ou une jurys de sélection lorsqu'il s'agit de à la présence d'Autochtones au sein des des programmes de formation et veiller en outre aider les ministères à concevoir et des coutumes autochtones. Elle doit naissance authentique des collectivités occubés par des gens ayant une conpostes qui pourraient être idéalement ministères à identifier et à doter les politiques, la Commission doit aider les de la Fonction publique. En vertu de ces pes professionnels et à tous les niveaux inscrits et des linuit dans tous les groudes Indiens, des Métis, des Indiens non les visant à augmenter la participation connaître les politiques gouvernementa-Fin 1978, le Conseil du Trésor a fait

Le Bureau de recrutement des Autochtones dispose de foutes les données sur les demandes d'emploi, les présentations et les nominations intervenues au cours de la période allant du 1er avril au 30 septembre 1978. Cette période a vu 79 nominations dont 57 (72,1 %) dans la reale présentation et service exterieur. Cette prépondérance se retrouve dans les chiffres des demandes d'emploi, des présentations et des répertoltres. Au 30 septembre 1978, 1 156 Autochtones figuraient dans les dossiers des bureaux pour l'emploi des Autochtones.

9 usəldsT

Nombre de Noirs recrutés par la Fonction publique dans la région Halitax-Dartmouth, selon la catégorie professionnelle, 1974 à 1978

latoT	15	99	09	99	99	228
Exploitation	Þ	37	38	07	77	163
Soutien administratif	3	10	8	12	8	LÞ
Techniciens	2	1	0	0	0	8
Administration et service extérieur	3	7	Þ	Þ	ŀ	61
Scientifiques et spécialistes	0	0	0	0	7	7
Haute direction	0	0	0	0	0	0
Catégorie professionnelle	1974	9761	9261	7761	8761	Total

les candidates. l'expérience acquise à titre bénévole par l'on prenne davantage en considération barticipent aux jurys de sélection et que dr, nu bins grand nombre de femmes ont été élaborés qui recommandaient rente de la regle du mèrite. Des bulletins bermettre une application plus transpagir les « régions de concours » afin de pour encourager les gestionnaires à élartès mises en œuvre par la Commission Le même Office a participé à des activi-

rapport. la matière du chapitre 4 du présent tion publique fédérale ont déjà constitué tuation de la femme au sein de la Foncla femme ainsi qu'une analyse de la si-L'activité de l'Office de la promotion de

d'Autochtones de cette région. gera les activités relatives à l'embauche donnateur y sera bientôt nommé qui diribureau du Yukon à Whitehorse. Un coormission a officiellement ouvert son ver et Yellowknife. En fin 1978, la Com-Toronto, Winnipeg, Saskatoon, Vancou-Commission à Moncton, Montréal, naux exercent dans les bureaux de la autochtones. Les coordonnateurs régiospécialement destinés aux populations exclusivement) au sein des programmes tout le Canada, en particulier (mais non ministères et organismes fédéraux dans fives d'emploi de ces derniers dans les toues, s'efforce de favoriser les perspecson Bureau de recrutement des Autoch-La Commission, utilisant pour ce faire L'emploi des Autochtones

Lancé en 1974, le Programme Carrières portée des règlements et de la Loi. entrevues et enfin la signification et la demandes d'emploi, la préparation aux seille sur la taçon de complèter les la Fonction publique, le Bureau les con-

Pour aider les Autochtones à entrer dans

bonyant durer jusqu'à deux ans. tions de formation en cours d'emploi nue tormation de base ou des affectanels de la Commission et reçoivent alors y entrent a titre d'employès conditionparallèle. Les participants au programme Autochtones vivant au nord du 60° sentation dans la Fonction publique des alliant formation et affectations, la repré-Grand Nord a pour but de favoriser, en

Yukon. Au 31 décembre 1978, ce prodans les Territoires du Nord-Ouest et le ministères fédéraux ayant des activités mission pour le compte des quatorze gramme est mis en œuvre par la Comindiennes et du Nord canadien, le pro-Patronné par le ministère des Affaires

> précédente. satisfaire que 273 contre 354 l'année

.7791 na 498 affectations de ce type en 1978, contre offert un peu partout au Canada 646 monde du travail. La Fonction publique a d'enseignement, les étudiants et le Fouction publique, les établissements giaires qui établissent un lien entre la q enseignement et de bourses de stavement aux programmes communs mission a continue a participer très actiemploi confre 1 998 en 1977. La Comnu n'illo uv tnos es estudiants de sont vu offrir un 21 052 en 1977. Toutefois, seulement rière ont été de 26 001 en 1978, contre gramme d'emplois d'été axés sur la cardnes. Les demandes reçues par le Proq, ntilizer leurs connaissances théoricondaire des possibilités de compléter et offrent aux étudiants du niveau postse-Les emplois d'été axés sur la carrière

#### En dépit des effets des mesures d'austécyances Les programmes d'égalisation des

mission dans ce domaine. indications sur les activités de la Comessentiellement à fournir au lecteur des société. Les paragraphes ci-après visent pie des groupes composant notre ces a la Fonction publique pour l'ensemefforts en vue d'améliorer l'égalité d'acrité, la Commission a poursuivi ses

temmes L'égalité des chances pour les

Fouction publique. embauche ou à leur avancement dans la tion des barrières qui s'opposent à leur mission dans l'identification et l'éliminafournit conseils et assistance à la Comdes données statistiques, de même qu'il d'emploi. L'Office tient à jour et diffuse ednitable dans toutes les categories afin que leur représentation soit plus postes de la Fonction publique, et cela les hommes, avoir accès aux différents les femmes peuvent, au même titre que (O.P.F.) a pour fonction de s'assurer que L'Office de la promotion de la femme

par rapport à 1977. l'Office a pratiquement triplé en 1978 traitées par le Centre de ressources de nombre de demandes de renseignement au sein de la Fonction publique. Le tant sur tous les aspects de la dotation base et de sept ateliers de travail portères ont bénéficié de trois cours de autres employées concernées des minisministérielles du programme et les d'information. Les coordonnatrices développé ses activités de formation et En 1978, l'Office a considérablement

> int un changement de groupe ou de Le nombre de nominations impli-1791 na %7,7 antnoo 8 s inverse n'ont été que de 6,6% en 1978. Les mouvements en N. est passé de 10,9% en 1977 à ninations exigeant un départ de la 7% en 1978. Le pourcentage des lent 6,6%, ce pourcentage est passé t un changement de région attei-"s qu'en 1977 les promotions entraître 37% dans une région différente. iême région dans 63% des cas, deplacements se sont produits dans .1781 a trapport à 1977. -gus anu fios ,878f na f 75 0f & 36 nt un changement de résidence est e nombre de nominations impli-

ew de cette augmentation est due Le nombre des cessations d'emploi a tations latérales. ninations correspondaient à des 349 en 1978. Environ 56% de ces £ 7791 n9 492 41 9b insdmot ,% s-groupe professionnel a diminué de

et Exploitation. né les catégories Soutien administramentation a essentiellement contune augmentation de 91%. Cette ,8781 no 211 8 & sessed finos ,7781 \$ expiration en 1978 et qui, de 4 242 is pour une période déterminée arrisdue entièrement au nombre d'ems. Les autres 94% correspondent : wises en disponibilité déjà signa-503 en 1977 à 36 612 en 1978. Envimenté de 4 109 (12,6%) passant de

# recrutement postsecondaire

conomie et de l'ingénierie. ancière et ceux de l'informatique, de és, le domaine de l'administration upes précis. Ont été particulièrement ent de spécialistes ou de membres de ntinué à mettre l'accent sur le recrutees s'est maintenue en 1978, où l'on a unter à partir de connaissances génétendance voulant que l'on évite de ursuivis au même rythme qu'en 1977. rutement postsecondaire se sont 78, les programmes spéciaux de ns la Fonction publique ait diminué en an que, globalement, le recrutement

151, légèrement plus qu'en 1977. ses dans ce cadre se sont élevées à 027 en 1977. Les nominations effece 26 093 demandes d'emploi contre t présenté en 1978 à la Fonction publis nouveaux diplômés des universités

ntre 4 047 en 1977 et l'on a pu n'en registré en 1978 que 2 829 demandes s collèges et des Cégeps : on n'a lué sur le recrutement de diplômés s restrictions budgétaires ont surtout

s'est établi cette année à 2 067, soit environ 100 de moins qu'en 1977, Cinq fonctionnaires ont été rétrogradés au fontionnaires ont été rétrogradés au dans la Fonction publique, alors qu'il en avait eu 11 en 1977. Enfin, en 1978, 20 commission a approuvé 183 des 210 sujettes à appel qui lui avaient été sousujettes à appel qui lui avaient été sousujettes à appel qui lui avaient été sousujettes à appel qui lui avaient été sousujets, domaine dans lequel elle a retire aux ministères depuis 1977 les pouvoir de dotation.

règles et instructions s'appliquant à ce 1978. Le Conseil a en outre défini les capitale nationale à compter du 1er avr organismes fédéraux de la Région de l dont auraient besoin les ministères et ment du personnel temporaire de bure, tion de signer les contrats de recrutements et Services ayant seul l'autorisa 1978, le ministère des Approvisionnece personnel ont été mises en œuvre e Conseil du Trésor relatives à l'emploi d Fonction publique. Les instructions du qn bersonnel d'agences d'emploi par li quelques années de l'usage qui est fait Le gouvernement s'inquiétait depuis res agences de personnel

En vertu de ces instructions, les ministies res ne peuvent recourir aux agences d'emploi pour des travaux devant dure plus de hult semaines. Même dans le cades emplois d'une durée inférieure, le bureau régional de la Commission dan Ba R.C.N. a continue d'accepter les cormandes de tous les ministères, leur mandes de tous les ministères, leur offrant ainsi une seconde source d'approvisionnement pour ces emplois. Un projet-piloté de dotation à court terme de postes de sténographes s'est égale ment poursuivi avec deux ministères.

Depuis la mise en œuvre du projetpilote, près de 80% des commandes di personnel reçues par la Commission o été satisfaites, dont 90% dans les 24 heures ayant suivil la commande. Par a leurs, quelques 16% des commandes d été annulées à la suite de mesures adn nistratives ministérielles.

# Autres statistiques marquantes

Le nombre de nominations pour un période indéterminée a diminué de 7,6 fombant de 89 289 en 1977 à 82 501 e 1978.
 Le nombre de nominations interministèrielles a augmenté de 3,6%, passe de 5 853 en 1977 à 6 062 en 1978. Elle de 5 853 en 1977 à 6 062 en 1978.

ble des nominations dans la Fonction

ont représenté environ 5,3% de l'enser

.eupilduq

système.

Les nominations sans concours
La Commission estime qu'il n'est pas
toujours dans l'intérêt de la Fonction
publique que toutes les nominations
soient soumises à concours. Elle à, par
contre, eu de nombreuses occasions,
lors de ses révisions de la dotation
ministérielle, de craindre que ce genre
de nominations ne soit employé à mauvais escient. Aussi, elle à pris depuis
deux ans toute une série de mesures
visant à assurer qu'on n'y a recoure que
dans les seuls cas où la tenue d'un condans les seuls cas où la tenue d'un con-

En particulier, l'article 7 des Régiements

limiter le nombre. nominations sans concours devrait en Ce contrôle systématique de toutes les il y a lieu d'accorder des droits d'appel. d'autres employés et si, en conséquence contra out lésé les chances d'avancement tions ou des reclassifications sans connavant dans chaque cas si des mutafédérale, la Commission décidera doréen 1978 par une décision de la Cour tenu de certains éléments mis en lumiere sur ces nominations. En outre, compte la Commission peut garder la haute main celle du poste en question. De la sorte, est inférieure de plus d'un échelon à ou par un employé dont la classification aire pour une durée supérieure à un an plus élevé que la classification du tituon de groupes de postes d'un niveau d'emploi en vue de la dotation de postes es programmes de formation en cours éservé le droit d'approuver ou non tous déclarés excédentaires. Elle s'est men du dossier de tous les employés tions prioritaires afin de garantir l'examission a établi le Régime des nominales nominations sans concours. La Comclairement les cas où peuvent intervenir a été reformulé afin de déterminer plus sur l'emploi dans la Fonction publique

1977. Le nombre des rétrogradations de la période d'emploi, contre 1 600 en tre elles impliquaient une modification mêmes nominations. Environ 1 700 d'endans les autres catégories de ces 1978. Peu de changements par contre na 448 4 6 7791 na 008 8 ab Insassaq une augmentation importante (38,4%), nominations à titre intérimaire ont connu motions en 1977 à 22% en 1978. Les passant de 28% de l'ensemble des pronombre des reclassifications a diminué, minée. Par contre, toujours en 1978, le de nominations pour une période déternations prioritaires et des reconductions une augmentation du nombre des nomien bar exemple, comme nous l'avons vu, 1978 des changements marqués. Il y a nominations sans concours ont connu en Un certain nombre de catégories de

en application intégrale du système. Fait plus important encore pour la Commis-sion, la diffusion des avis de concours et d'appel sera beaucoup plus rapide, s'effectuera en temps voulu et sera mieux contrôlec. Le système automatisé d'information devrait être pleinement opérationnel vers la fin du premier semestre de 1979.

L'amelloration de la gestion du système de dotation

ième de dotation

Le succès des efforts que la Commission
effectue sans disconfinuer pour améliorer la gestion du système de dotation
dépend dans une large mesure des renseignements recueillis lors des vérifications reliatives aux délégations de pouvoirs de dotation consenties aux
ministères. L'année 1978 a vu des améliorations en la matière dans trois
domaines.

Le Programme d'accréditation des agents de dotation

agents de dotation de Les dotations de dotations de delégations de pouvoirs couvrant plus de 90% de l'ensemble des nominations alon s'est montrée continuellement soucieuse de s'assurer des capacités et des connaissances spéciales indispensables connaissances spéciales indispensables et aident les gestionnaires qui exercent bénéficient.

exercer les pouvoirs voulus en la l'agent de dotation désormais autorise a l'accréditation par la Commission de naissances et des méthodes de travail; une évaluation de l'acquisition des conperfectionnement pratique de six mois; semaines; une affectation obligatoire de cours de base de dotation de trois ministère (durée : quatre à six mois); un dotation chevronné appartenant au la dotation sous l'égide d'un agent de cinq étapes : une introduction pratique à depuis 1975. Ce programme comporte qu'elle avait entrepris dans ce domaine année complète qui couronne les efforts programme de perfectionnement d'une des nouveaux agents de dotation, un

La Commission a identifile tous les postes dont il faut accréditer les titulaires et a accrédite tous ceux qui, du fait de leur expérience, répondaient déjà à tous les critères de sélection voulus. Gela a constitué la phase initiale du programme d'accréditation dont la mise en gramme et poursuivra jusqu'à ce qu'il soit pleinement opérationnel.

matiere.

déjà consignés. Les résultats ont permis d'améliorer sensiblement la banque de données du système. L'emploi simultané des affiches et des répertoires ministéntels avec le Permatri peut encore être autorisé, par exemple si l'on veut élargir sentorisé, par exemple si l'on veut élargir semble insuffisant, ou si l'on veut inclure parmi ces derniers des fonctionnaires non inscrits au Permatri mais qui, de fout temps, ont manitesté le désir d'accéder à certains types de postes de cadres subérieurs.

La Commission a également crée le service Permatri, le chargeant d'établir et de voir à l'application des méthodes et des vocédures et de conseiller les personnes admissibles ainsi que les usagers du système.

Le système automatisé d'avis de concours

L'utilisation du Permatri étant devenue obligatoire pour la dotation des postes de cadres supérieurs, l'emploi des affiches est généralement réservé aux avis de concours intéressant tous les autres postes.

Depuis déjá deux ans, la Commission de l'efficacion de l'éfficación de l'éfficación de l'amélioration de l'efficacité de ces avis, a redéfini leur format et a mis au point une méthode intégrée pour leur production et leur diffusion. A cette fin, elle a adopté, en 1977, l'afficatage fin, elle a adopté, en 1977, l'afficatage fin, elle a adopté, en tentière phase du système automatise lui ayant permis de réduire les coûts d'information de clarté et la concision des renseigneclarté et la concision des renseignements fournis aux employès.

accélère la diffusion des avis. avis : ce mode de faire réduit les coûts et dnotidiennement le regroupement des q, nue édnibe de fraducteurs dui assure tale nationale. Le central s'est dote central installé dans la Région de la capiu, importe lequel de ces points vers un sion instantanée des avis à partir de communications permettant la transmisdiffusion reliès par un réseau de télè-Canada des centres d'impression et de actuellement sur pied dans tout le démarré en 1978. La Commission met la préparation et production des avis-a tisé d'avis de concours-amélioration de rs seconde phase du système automa-

La mise en œuvre de cette phase a commencé dans les provinces de l'Ouest en octobre 1978 et il semble que l'on réalisera ainsi une nouvelle économie substantielle dès la première année de mise stantielle dès la première année de mise

La dofation des cadres supérieurs La Commission a mené à bien la première phase de la stratégie qu'elle a conçue pour améliorer les méthodes d'identification et de sélection des cadres supérieurs dans la Fonction publique lorsque, en 1978, elle a formé dernière devra permettre à la Commission de répondre plus efficacement aux sion de répondre plus efficacement aux demandes de cadres supérieurs efficaces et qualifiés dont à de plus en plus en plus permettre supérieurs effica-

dans les divers domaines de la gestion. qu'il faut exiger des cadres supérieurs nettement l'accent sur la compétence en matière de sélection, mettant plus rieurs et des lignes directrices connexes du concept dotation des cadres supéattachée en particulier à la mise au point cadres supérieurs. En 1978, elle s'est avoir une influence sur le groupe des des politiques en ce qu'elles peuvent matière de carrières et de la formulation des ressources humaines, du conseil en de perfectionnement, de la planification cupe essentiellement des programmes ment dites, la nouvelle direction s'oc-Outre ses activités de dotation proprefonctionnaires d'un niveau équivalent. PM-6, PM-7, et la plupart des autres niveau inférieur aux SX-1, y compris les dotations de cadres supérieurs d'un Cette direction est responsable des

arretee. dossiers des employés éliminés a été 24 000 inscrits et la mise à jour des est ainsi passé de 110 000 environ à rieurs de gestion. L'effectif du système dotation intéressant les cadres supédu Permatri aux seules opérations de fut donc décidé de réserver l'utilisation de vacances aux échelons supérieurs. Il on 8% des cas); sant lorsqu'il s'agissait n'y avait recours que rarement (dans 7 aux entrevues de sélection. En vérité, on liste des candidats qui seraient invités lisé dans le passé aux fins d'établir la toire informatisé était fréquemment uti-Nombre de gens croyalent que ce répermodification du système Permatri. supérieurs s'est accompagnée d'une La création de la Direction des cadres ■ Le Permatri

Afin d'assurer au Permatri toute l'efficacité désirable, la Commission a diffusé à cité désirable, la Commission a diffusé à partir d'avril 1978 des documents d'information sur les groupes professionnels et niveaux d'emploi admissibles et encourageait tous les intéressés—qui mégligeaient en trop grand nombre de le négligeaient en trop grand nombre de le la faire—à mettre à jour teurs dossiers ou à faire—à mettre à jour teurs dossiers ou à rechange des renseignements confirmer la validité des renseignements

ifation et Service extérieur se partaant l'autre moitié. La majorité des iployés qui se sont adressés à ce sere en 1978 avaient en vue leur avanceinnincissant de plus en plus, les mutamincissant de plus en plus des maiorités des services des maiorités de services de services des maiorités de services de service

**s services de consell** s employés ayant fait :

e employés ayant talt appel au service by ientation professionnelle de la Comssion ont êté plus nombreux en 1978, grand nombre d'entre eux désirant grand nombre d'entre la meilleure lisation de leurs connaissances au ni de la Fonction publique. Le service in de la Fonction publique. Le service in de la Fonction publique. Le service in de la Fonction publique. Le service ses motivations, et cels compte tenu s possibilités de carrière qu'offre la rotion publique.

a fin de 1978, le rythme de testage tablissait à 750 cas par année. A fer cependant que les restrictions dgétaires forceront peut-être la Comssion à ralentir, voire même à eliminer tte activité.

uffe ce service d'orientation profesnnelle, la Commission fait subir aux méticiaires du programme Cours et l'estations de perfectionnement (Cap) ute une série de tests et d'exercices de ation simulée. Chaque « capien » anaation simulée. Chaque « capien » anase ensuité à fond les résultats de ces pents de la Commission spécialement més dans ce but. Les bénéticiaires du peuvent ainsi prendre conscience i leurs points forts et de leurs faiblesleurs points forts et de leurs faibless en tant que gestionnaires et mieux oisir la stratégie leur permettant de se oisir la stratégie leur permettant de se

stratégle de la Commission en itière de dotation Commission de la Fonction pub

Commission de la Fonction publique sit énuméré dans son rapport de 1977 série d'étapes qu'elle svait l'intention franchir en vue d'améliorer l'efflince du système de dotation et de uvoir mieux rendre compte de son uvoir mieux rendre compte de son presente. Malgré les contraintes de pes meeures d'austèrité gouvernebles meeures d'austèrité gouvernentes mesures d'austèrité gouvernentes meaures d'austèrité gouvernente des meeures d'austèrité gouvernentes me des meeures d'austèrité gouvernentes meures d'austèrité gouvernentes meures d'austèrité gouvernentes des sa meures d'austèrité gouvernentes des sa meures d'austèrité de sa vuelle stratégie en matière de dotanuvelle stratégie en matière de dotanure des sa vuelle stratégie en matière de dotanure des sa vuelle stratégie en matière de dotanure des sa dotanures de sa dotanure des sa sa dotanures de sa dotanure des sa sa dotanures de sa dotanure des sa sa de sa dotanure des sa sa dotanures de sa dotanure des sa sa dotanures de sa dotanure des sa dotanures de sa dotanure des sa sa dotanures de sa dotanure des sa sa dotanures de sa

les règles habituelles. Si, par contre, il exides habituelles. Si, par contre, il qualities, la Commission les dirige imm qualities, la Commission les dirige imm diatement vers l'agent ministèriel de dotation concerné qui examine ces car didatures. Tout candidat se révélant dualitié fait alors l'objet d'une nomination immédiate.

Tous les avis de concours et d'appel comportent, imprimé, un numéro de nomination prioritaire, afin que tous les intéressés soient parfaitement conscients des exigences du régime.

En outre, la Commission analyse méthr, Ediquement les formulaires de dotation les dossiers de paye afin de s'assurer que l'autorisation de dotation précise répondait aux normes voulues, qu'il s'agisse du poste, du mode de sélectio de la classification ou du moment où a été délivrée cette autorisation.

# rielles

rielles
Mis en place en 1977 pour venir en aid
aux fonctionnaires désirant un transfer
ce service de la Commission a vu doubler en 1978 le nombre des demandes
qu'il a reçues et celui des requêtes qu'
a satisfaires, ces dernières passant de
de ces opérations concernaient les cat
gories Soutien administratif et Exploits
tion, les catégories Scientifiques et
spécialistes, Techniciens, et enfin, Adn
spécialistes, Techniciens, et enfin, Adn

de promotion se répercutera vraisemblablement sur les programmes d'égalisation des chances. De leur côté, l' augmentation des mises en disponibilité et la diminution générale de la mobilité professionnelle pourraient pousser les employés à contester plus souvent les résultats des conceurs.

sa décision. employés prioritaires avant de prendre tés et compétences de tous les ministère a bien tenu compte des qualimission ait acquis la conviction que le de combler une vacance, et que la Comnformé la Commission de son intention matière de dotation qu'après avoir exercer la délégation de pouvoirs en vertu de ce régime, un ministère ne peut dans la Fonction publique tédérale. En rité toutes les possibilités de se recaser employés inscrits sur les listes de priotions prioritaires destiné à fournir aux novembre 1978 un Régime de nominala Fonction publique a mis en place en quences de l'austérité, la Commission de et compte tenu, en partie, des consésur l'emploi dans la Fonction publique, Conformément aux dispositions de la Loi Le Régime de nominations prioritaires

Le fonctionnement pratique du régime est le suivant : chaque fois qu'un minis-tère a l'intention de doter un poste, il en passe en revue son « répertoire de prioritaires ». Si cette recherche s'avère infructueuse, la dotation s'effectue selon infructueuse, la dotation s'effectue selon

L'un des effets principaux des mesures gouvernementales d'ausfeirié a été j'augentrafine du mises en disponibilité ou de postes déclarés excédisponibilité ou de postes déclarés excédisponibilité ou de postes déclarés de priorité a sugmenté de 148% (3 424 en 1978 née, le nombre des « prioritaires actifs » à recaser était de 2 292; 885 autres à recaser était de 2 292; 885 autres 25,6% de la population active prioritaires actifs » l'avaient été au cours de l'année, soit l'avaient été au cours de l'année, soit l'avaient été au cours de l'année, soit l'arie de cettre même période (voir le faire de cettre même période (voir le taire de cettre même période (voir le

.%9,81 9b sées de 23 424 à 27 305, s'accroissant pour une période déterminée sont paspart, les reconductions de nominations une augmentation de 13,9%. D'autre 40 397 en 1977 à 46 025 en 1978, soit sein même de celle-ci, est passé de rieur vers la Fonction publique ou au période supérieure à six mois, de l'extenominations de cette nature pour une ressources humaines. Le nombre des tion en matière de déploiement de leurs désir d'une plus grande souplesse d'acdoute, de la part des gestionnaires, le menté en 1978, ce qui reflétait sans période déterminée a également aug-Le nombre des nominations pour une

Si le virage ainsi pris en 1978 se poursuit dans l'avenir, ses effets seront sans doute très importants et sur les politiques et sur les méthodes de la Commission en matière de dotation. Le ralentissement des activités de recrutement et

#### 8 usəldsT

Nombre de personnes ayant priorité de dotation par ordre de priorités; réglements intervenus au cours de l'année et priorités au 31 décembre 1977 et au 31 décembre 1978

l sen the saye a sign seatilided segressone	3 : atoM tic	nviron 860 des	1 240 mises en	ətilidinoasib				
lstoT	483	332	712	<b>78</b>	288	280	5 5 5 5 5	
Échecs de nominations conditionnelles∘	29	0	48	0	89	0	643	
Employés excédentaires <sup>b</sup>	246		544		<b>Z99</b>	14	1 635	
Employés mis en disponibilité⁵	141		135	<u>·</u>	881	220	<b>299</b>	
Membres du cabinet d'un ministre	3	Þ	2	0	g	2	9	
Congés : retour/remplacement	l Þ	11	31	9	72	<u></u>	LÞ	
Ordre de priorités	Nouvelle nonitanimon	Perte de priorité	Actives	Inactives	Mouvelle noitsnimon	Perte de priorité	Actives	luac
	Preparation of the Properties			rités	eməlgəA nəvrətni			rités scembre
		161	L			.61	87	
CONTS OF LATINES OF PROPERTY OF USE	0 00 10 1101 0	U OJGUJOOOD	0.10					

NORE: ENVIRON CON USES 1240 MISSES BLAIGHBORN.
OUT Choisi de ne pas exercer leur droit de priorité; ils
out choisière des Misires des anciens compatisants
out choisi de ne pas exercer leur droit de priorité; ils

\*Personnes rabbilirees, mais n exerçant pas ieur uront de priorité. \*Les données de 1977 regroupaient les employés mis en disponibilité et excédentaires : 317 « pertes de priorité » et d' « priorités inactives ». \*Les nominations conditionnelles à des postes bilin-

gues ont été suspendues le 31 octobre 1977; cepen-

dant 63 nominations conditionnelles n'ont été officialisées qu'en 1978.

### La dotation en 1978

négligeable. viron 11% en 1978, ce qui n'est pas la diminution des promotions a été d'enmine ce chiffre des statistiques de 1977, noter, cependant, que même si l'on éli-A .7781 no noitomorq onu à fablaviupé avaient fait l'objet d'une reclassification Administration des programmes (PM) qu'environ 2 500 membres du groupe diminution est due en partie au fait 1977 à 33 908 en 1978. Cette importante a diminué de 17%, tombant de 40 838 en de 20,1% en 1978. Celui des promotions durée indéterminée qui ont été réduits gans le domaine des emplois pour une rapport à 1977, et cela essentiellement publique a diminué de 3 213 (14,3%) par nombre des nominations à la Fonction les nominations et les promotions. Le porté aussi bien sur le recrutement que La diminution ainsi constatée en 1978 a

Le nombre des mutations a par contre augmenté de 10,9%, passant de 44 717 augmenté de 10,9%, passant de 44 717 en 1977 à 49 577 en 1978. Mis en place en 1977 avoir venir en side aux employés de foute catégorie désireux d'un chandement, le service de mutations interministèrielles de la Commission a réalisé nisterielles de la Commission a réalisé 1040 opérations de cette nature en 1948 contre 463 en 1977.

activités de la Commission. sout répercutées sur l'ensemble des nation d'un ministère, mesures qui se de 5 000 postes excédentaires et l'élimicours de l'automne 1978, l'identification restrictions budgétaires ont entraîné, au pius sévéres tout au long de l'année. Les gétaires qui sont devenues de plus en climat d'austérité et de contraintes budtion. Cette action s'est exercée dans un pour augmenter l'efficience de la dotapris au cours des années précédentes plus avant les efforts qu'elle avait entre-1977, tout en poursuivant et en poussant velle stratégie qu'elle avait définie en mettre en œuvre l'essentiel de la nou-La Commission a entrepris en 1978 de

Les statistiques de fin d'année traduisent les incidences de ces mesures d'austèrité sur les effectifs de la Fonction publique qui ont diminue pour la première fois depuis 1970. Le nombre des employés fédéraux, qui était de 282 788 en 1977 (comprend les 428 agents du Bureau du Vérificateur général) est tombé à 279 207 en 1978, soit ral) est tombé à 279 207 en 1978, soit reduction se reflète dans foutes les catégories professionnelles à l'exception des employés à temps partiel dont le nombre a augmenté de 643 (7,9%) par rapport à 1977.

Tableau 7

8761 & 1978	brofessionnelle,	la catégorie	effectifs selon	Evolution des

£,r —
8,1-
6,0 -
<b>⊅</b> '0 −
0,1+
6,4-
8,8+
%
N 8761 1978 H.50 1978 H.50 1978 H.50
)- )- ,+ ,-

etaient en conge ou nommés à titre provisoire. Ils ne sont cependant pas comptés dans le totals sont cependant pas comptés dans le totals Vérificateur général où il existait 18 SX. La Compresión des relations de travail de la Fonction la Commission des relations de travail de la Fonction publique, et d'autres employés dont le poste n'a pas

encore été ciassé dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

Source: Commission de la Fonction publique (catégorie Haute direction) et ministère des Appro-

visionnements et Services (autres catégories)

Evolution



# Les programmes internationaux

en vertu des accords d'échanges. rection de leurs intérêts professionnels continuité de leurs services et de la proparticipants ayant ainsi la garantie de la mes internationaux, les fonctionnaires Division Echanges Canada et program-Cette responsabilité a été impartie à la nation et de la sélection des candidats. assume la responsabilité de la détermi-Commonwealth. La Commission y l'Atlantique nord et le Secrétariat du Nations unies, l'Organisation du traité de nismes internationaux tels que les fonctionnaires canadiens auprès d'orgatant de coordonner les affectations de 1978 de nouveaux mécanismes permet-Affaires extérieures ont mis au point en la Fonction publique et le ministère des Oeuvrant en commun, la Commission de

plus prometteurs. carrière optimal pour leurs cadres les tations dans le contexte d'un plan de ministères afin de bien situer ces affeccée de fournir une assistance accrue aux mission s'est tout particulièrement effortion soigneuse des carrières. La Comdépend essentiellement d'une planifica-Canada. Le succès de ce programme gramme d'échanges à l'intérieur du observations s'appliquent au proseront utilisées au mieux. Les mêmes sances et leur expérience nouvelles affecter à des postes où leurs connaisretour, la Fonction publique pourra les les milieux internationaux; de plus, à leur possibilités de perfectionnement dans fonctionnaires fédéraux de meilleures ces nouvelles dispositions ouvrent aux à leurs besoins en ressources humaines, organismes internationaux de satisfaire Outre le fait qu'elles permettent aux

istions y vont de six mois à trois ans et istions y vont de six mois à trois ans et des mêthodes que to be participants et des mêthodes des d'une nature toute nouvelle pour les d'une nature d'origine durant toute leur siffectation, continuent à être payés par ui salaire et avantages sociaux), l'organisme « hôte » remboursant l'organisme « hôte » remboursant l'organisme».

e soit les intéressés. inuité des carrières ou léser en quoi que nent professionnel sans entraver la conoffrir des chances importantes d'avanceiffectations Echanges Canada peuvent ents secteurs de notre société, les le relations confiantes entre les difféle la compréhension et l'établissement nises de décisions. Outre l'amélioration nentales et aux processus généraux de 1 la formulation des politiques gouvernemsuite de contribuer plus efficacement ions des régions, ce qui leur permet rennent mieux les besoins et aspira-1vec les réalités d'autres secteurs comonctionnaires fédéraux mis en contact ses contraintes. De la même manière, les nieux connaître ses mécanismes . . . et nilieu administratif fédéral apprennent à intrant ainsi provisoirement dans le es participants à Echanges Canada

in 1978, 59 fonctionnaires fédéraux ont henéficié d'une première affectation lans le cadre de ce programme, 39 peronnes émanant d'autres secteurs ont onnes émanant d'autres secteurs ont nes fédéraux (dont 14 chez le Vérificable rang de ministères ou organisers fédéraux (dont 14 chez le Vérificable rang de mouvements à 202 « fédéraux » et es mouvements à 202 « fédéraux » et es mouvements à 202 « fédéraux » et câteur général) depuis la mise en cateur général) depuis la mise en cateur d'Échanges Canada.

ionçu à l'origine comme un moyen de defectionnement des cadres supérieurs, cranges Canada a connu un tel succès un a décidé d'en étendre l'application aux cadres intermédiaires et aux roupes de spécialistes. Conscient des frets bénéfiques potentiels du promupes de spécialistes. Conscient des ranme, le Cabinet invitait, en 1978, la commission à en étendre la portée de compission à en étendre la portée de complète des composantes de la société multiple des composantes de la société anadienne.

efficacité potentielle d'Échanges isnada en tant qu'outil d'avancement rofessionnel fait actuellement l'objet un examen poussé, en même temps u'a été entreprise une étude des loyens permetitant de mieux faire consitre le programme au sein de l'appareil sière le programme au sein de l'appareil sière l'appareil sière le programme au sein de l'appareil sière l'appareil sière l'appareil sière l'appareil sière l'appareil sière l'appareil sière le programme au sein de l'appareil sière le programme au sein de l'appareil sière l'appareil sière l'appareil sière l'appareil sière le programme au sein de l'appareil sière l'appareil sière

supérieurs. et utilisation des ressources en cadres ter les consultations sur le plan gestion prévoir les besoins éventuels et de faciliministériels de haut niveau afin de mieux ont rentorcé leurs liens avec les agents planification des ressources humaines de dotation des cadres supérieurs et de sée de chaque famille cliente. Les agents ciplinaires ayant une connaissance pous

Echanges Canada

autres secteurs de l'économie. Les affec ministères et organismes fédéraux et les tionnaires et de spécialistes entre les favoriser l'échange temporaire de ges-Ce service a été institué en 1971 pour

> graphique 4). en 1978 contre 590 en 1977 (voir le ont diminué d'une façon marginale: 523 ou à un avancement au sein de celle-ci entrée dans la catégorie Haute direction Les nominations correspondant à une

> C'était sa septième année d'existence. l'année, a bénéficié à 46 participants. supérieurs, qui s'est tenu trois fois dans Le séminaire d'orientation des cadres

à ces groupes par des équipes multidiset la fourniture de services personnalisés de groupes ou de familles de dirigeants, direction », ce qui comporte la définition feuille » pour servir la collectivité « haute La direction a adopté le concept « porte-

La dotation des cadres superieurs

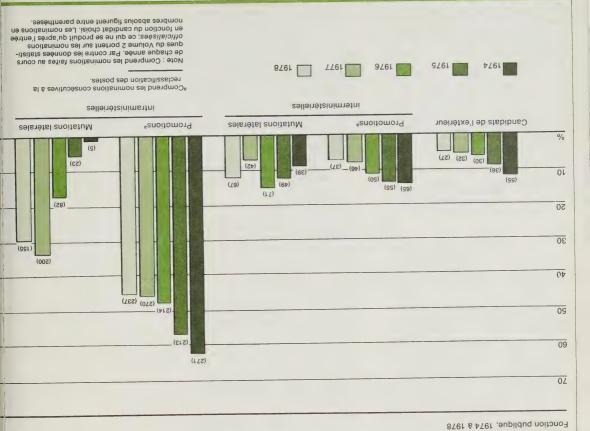
13,2 % du total des nominations contre l'extérieur, ces dernières représentant nance de la Fonction publique et 27 de 205 entrées en 1978 : 178 en prove-La catégorie Haute direction a enregistré

Fonction publique. 0,5 % de l'ensemble des effectifs de la catégorie Haute direction représente Commission de la Fonction publique). La al eb sulq frabneqèb en anoitanimon Bureau du Vérificateur général dont les faite des cadres de haute direction du membres à la fin de l'année (exclusion 356 f frieints ta 876f na % 8,8 ab atnam L'effectif de la haute direction a aug-

Graphique 4

14,9 % en 1977.

Nominations intéressant la Haute direction de candidats de l'extérieur et de l'intérieur de la



# Les programmes de la haute direction

en cadres supérieurs et de mettre au planification et d'analyse des ressources hiérarchiser les priorités en matière de Conseil du Trésor afin d'identifier et de mission et le personnel du Secrétariat du autres directions générales de la Comcadres supérieurs de même qu'avec les gramme de perfectionnement des tion, celle d'Échanges Canada, le Propersonnel des cadres de la haute direcration avec la Division de la dotation en La Direction a œuvré en étroite collabosant la communauté « haute direction ». tion attachés aux programmes intéresdes agents de planification et de dotaorganismes à cet égard et l'information besoins de l'ensemble des ministères et voulu leur utilisation pour satisfaire aux tion des données permettant en temps de collecte, de mise à jour et de ventila-Fonction publique; la définition d'un plan inférieurs ainsi qu'à l'extérieur de la niveau dans les groupes immédiatement sources potentielles en cadres de haut cadres supérieurs; un réexamen des resde données et renseignements sur les des méthodes de collecte et des sources niveau de la Haute direction; une étude choix des ressources humaines au éléments de base du recrutement et du comportait une analyse programmée des semble des ministères. Cet examen afin de déterminer les besoins de l'ensemble de l'effectif « haute direction » passer systématiquement en revue l'engénérale s'est vu confier la tâche de

de haute direction à vocation universelle. aux sous-ministres des noms des cadres supérieurs ainsi que la communication riels de remplacement de leurs cadres permet la discussion des plans ministédans l'utilisation de ces ressources, en lumière les aspects préoccupants la mobilité des cadres supérieurs, met annuel offre divers avantages. Il favorise élevé en la matière. Cet « examen » des individus présentant un potentiel en consultation avec les sous-ministres, été élaborés pour faciliter l'identification, outre, des documents d'information ont former les sous-ministres de l'avenir. En chargés du personnel de direction, de yeux du Comité de hauts fonctionnaires des cadres supérieurs capables, aux Direction générale a été l'identification Une autre activité importante de la

point des stratégies globales en matière d'avancement professionnel.

catégorie Haute direction. sibles en ce qui concerne la gestion de la promouvoir toutes les améliorations posmission de les mettre en lumière et de commissaires, illustre le désir de la Comrale, directement responsable devant les mes sous une nouvelle direction géné-Cette décision de grouper ces programde la Direction générale de la dotation. mandat est totalement distinct de celui grammes de la haute direction dont le en 1978 la Direction générale des protion publique, la Commission a établi de la qualité de la gestion dans la Foncavait exprimées quant à l'amélioration Se conformant aux intentions qu'elle

Cette Direction générale s'occupe de la catégorie Haute direction et des autres cadres subérieurs du groupe Économie, sociologie et statistique, du groupe Verification et du groupe Service extérieur. Elle comporte quatre divisions adminiscatres ca les haute direction; Planificacion des ressources humaines; Politique et systèmes; Échanges Canada et proet systèmes; Échanges Canada et programmes internationaux.

Au cours de l'année 1978, ses priorités escentielles ont été les suivantes : amécadres supérieurs; rassemblement de renseignements plus fiables sur les connaissances spéciales et le rendement de ces cadres; accroissement des possibilités d'analyse et de planification des carrières individuelles et inflication des carrières individuelles et de placement ans planification des carrières individuelles et de conseil; développement des services de planification des carrières individuelles et de placement ainsi que d'affectation des carrières individuelles et de conseil; développement des services de placement ainsi que d'affectation des carrières individuelles et de conseil; développement des services de placement ainsi que d'affectation des carrières des conseils de la conseil de

humaines de haute direction
La Commission a entrepris au cours de l'année un réexamen en profondeur de ses politiques de planification et d'analyse des carrières, de recrutement externe, de sélection et d'évaluation des membres de la haute direction et des cadres supérieurs de gestion; elle s'est en outre penchée sur la mise au point de en outre penchée sur la mise au point de méthodes permettant une meilleure utilis.

La planification des ressources

lors des opérations de sélection et pour l'avancement professionnel. La Division de la planification des ressources humaines de cette Direction

sation des appréciations de rendement



plaintes de discrimination sexuelle. tions est précisément l'examen des appels et enquêtes dont l'une des fonclà qu'intervient la Direction générale des jamais victimes de discrimination. C'est cependant pas que les femmes ne soient secteurs public et privé. Cela ne signifie totalité des employeurs canadiens des donne l'exemple en la matière à la quasi juste titre l'administration fédérale qui C'est là une réussite dont s'enorgueillit à concurrents ou collègues masculins. est traitée de la même façon que ses désireuse de bénéficier d'un avancement emploi dans la Fonction publique ou femme présentant sa candidature à un

La Commission a mis en place les mécanismes permettant aux femmes de bénédans la Fonction publique, mais il faudra
lutter encore longtemps pour que cette
L'administration fédérale entend rester
L'administration fédérale entend rester
des femmes des besoins et des aspirations
des femmes qui travaillent et, dans le
cadre de la Loi, la Commission de la
Fonction publique a la ferme intention
d'accélèrer au maximum les progrès
d'ans de domaine.

grand-chose, ne l'oublions pas, et exigent un découpage minutieux. Ce qui est manifeste, c'est que la situation des femmes varie considérablement au sein de la Fonction publique dès que l'on parle catégories, groupes au sein des catégories et même niveaux au sein des groupes.

mesure il serait possible de les modérer. féminins et déterminer dans quelle ner de très près les causes des départs mets de la hiérarchie. Il nous faut examisant d'entre elles avancent vers les som-La logique voudrait qu'un nombre croisdes différents groupes professionnels. lement confinées aux niveaux inférieurs dans la Fonction publique les a génèratrée relativement récente des temmes dienne va en augmentant; toutefois l'entemmes à la population active canaterminée. Le taux de participation des elle sait aussi que sa tâche est loin d'être d'égalité des chances pour les femmes; substantiels ont été réalisés en matière a la conviction profonde que des progrès La Commission de la Fonction publique

De façon générale, et compte tenu de ce qui précède, l'on peut affirmer que toute

> entre deux entités totalement différentes. La Fonction publique n'est en rien représentative de la population active canadienne. Des millions de nos concicanadienne. Des millions de nos conciprimaires et secondaires : secteur minier ou manufacturier, par exemple, qui n'ont rien de comparable, ou à peu près, avec l'Administration. De même, le secteur privé emploie des milliers de des milliers de vendeurs et employés de magasins de vendeurs et employés de magasins de vendeurs et employés de magasins du n'ont que très peu d'équivalents

dans la Fonction publique fédérale.

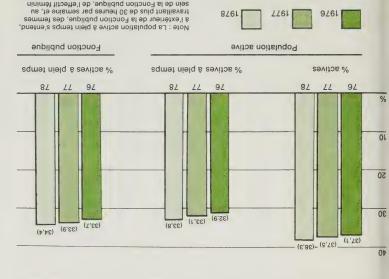
Si, cependant, l'on voulait comparer les chiffres globaux de représentation des salariées travaillant à plein temps, la rorstion publique occupe plus qu'une frès bonne place. Il suffit pour le constate de jeter un coup d'œil aur le graphite de leter un coup d'œil aur le graphite de dienne s'aclui des falariées travaillant à plein temps et à celui des femmes dans plein temps et à celui des salariées travaillant à place de la constant de la c

Les généralisations statistiques qu'illustre le graphique 3 ne signifient pas

Source : Statistique Canada

#### Graphique 3

Rapport en pourcentage, des femmes dans l'ensemble de la population active et de celles à l'emploi de la Fonction publique, 1976 à 1978



snid no slow xis

embauché pour une période indéterminée ou pour

nuent à faire l'objet d'une étude approfeminine. Toutes ces hypothèses confiduise une sorte d'auto-discrimination au niveau des cadres supérieurs, se proces mêmes niveaux. Il est possible que, influent sur leur taux de représentation à possible que les départs volontaires plus encore, des cadres supérieurs. Il est au niveau des cadres intermédiaires et,

la catégorie SX en 1978 (2,9 %) mais, rieur à celui de leur représentation dans 4'0 %). Ce chittre est légérement supede 177 à 226, c'est-à-dire de 3,3 à insessed) 8761 à 3761 eb étnement anem nine dans ces groupes ante-SX a légèrecette catégorie. La représentation fémision d'augmenter leur participation à a réduit les possibilités de la Commismenter la catégorie Haute direction (SX) rieurs dans les groupes permettant d'alisentation des femmes aux niveaux supéde chose, la limitation du taux de repré-Quelles que soient les raisons de cet étal

> chie de divers groupes. sentent du bas au sommet de la hiérar-

sionnels à partir de données de 1977. un certain nombre de groupes profesfournit à cet égard une ventilation pour leurs collègues masculins. Le tableau 6 en âge et en années de service, que nouvelles venues sont donc plus jeunes, étaient traditionnellement dévolus). Ces bien entendu, les groupes qui leur entrer en nombre important (mis à part, années 60 qu'elles ont commencé à y extérieur. Ce n'est qu'au cours des cialistes ou Administration et service pes de la catégorie Scientifiques et spefemmes sont entrées dans divers groun'est que très récemment que des pliquent du fait des circonstances. Ce Certains des résultats du tableau 5 s'ex-

estiment risqué de nommer des femmes est possible que certains gestionnaires donner lieu à d'autres interprétations. Il Les données du tableau 5 peuvent

> tres, nous assistons à une évolution, diplôme dans ces disciplines; dans d'aunombre de femmes ayant obtenu un évolution est due à l'augmentation du ces agricoles. Dans certains cas, cette contrôleurs aériens et agents des services correctionnels, gardiens de phares, deviennent pompiers, agents des servihommes. Il y a davantage de femmes qui domaines jusqu'ici réservés aux que les femmes pénètrent dans des

#### slonnels? réparties au sein des groupes profes-Les femmes sont-elles justement

professions ouvertes à ces dernières.

femmes, des stéréotypes relatifs aux

autant chez les hommes que chez les

nombre et le pourcentage qu'elles représionnels. Le tableau 5 indique leur niveaux les plus bas des groupes profesfait statistique: elles occupent les femmes est contrebalancé par un autre Cet accroissement du nombre des

# 7ableau 5

(SX), par groupes professionnels choisis, 1978 Nombre et pourcentage de l'effectif féminin aux quatre niveaux inférieurs à la Haute direction

							*Ces groupes on fourni 85% des entrantes dans la catégorie Haute direction au cours des cinq annèes écoulées.  by compris les « assimilées » à SX.
) 0	0,0	0	9,1	81	<b>L</b> '9	100	(UA) Vérification (AU)
, 6	5,2	51	4,11	202	6'98	5 326	Services administratifs (AS)
1	7,8	8	9,8	53	25,0	87	Organisation et méthodes (OM)
) 7	6'6	81	5,41	156	4,14		Gestion du personnel (PE)
1	0,8	6	9'6	09	21,3		Gestion des systèmes informatiques (CS)
	7,4	8	₽'S	18	20,6		Gestion des finances (FI)
-	9'0	7	£,1	11	2,1	41	Génie et arpentage (EN)
) 1	8,6	07	6,6	14	26,0		Économie, sociologie et statistique (ES)
3 81	2,3	6	5,3	07	13,5		Commerce (CO)
0			8,01	141		£ 433	Administration des programmes (PM)
.N 81	9'9	.N.	%	.N	%	'N	Groupe professionnel <sup>a</sup>
alom XS		iom XS	& ani	om XS	† SI	niom X8	
							(SA), par groupes professional salurals (AS)

professionnels (Droit et Médecine). à celui de SX dans différents groupes paient des fonctions d'un niveau assimil cependant que 68 autres femmes occureste décevant par sa faiblesse. Notons

licile d'établir une comparaison utile très simple, mais il est extrêmement ditactive canadienne. Cela peut paraître tion publique et ceux de la population de participation féminine dans la Foncd'établir une comparaison entre les taux L'on demande souvent à la Commission

Ventilation des effectifs féminins et masculins par moyenne d'âge et d'années de service selon

Soutien des sciences sociales (SI) 98 6 98 Gestion du personnel (PE) 17 8 15 34 Administration des programmes (PM) 43 6 15 (UA) noitsoifinaV 45 9 21 37 Economie, sociologie et statistique (ES) 9 8 33 38 Haute direction (SX) 10 77 67 Groupe professionnel Hommes Femmes Hommes Femmes əɓ∀ Années de service certains groupes professionnels, 1977

**3 uselds**T

Une analyse selon le groupe aboufit à des résultats différents. Elle indique une augmentation quelquefois impressionnante du nombre et du pourcentage des femmes depuis trois ans dans presque exemple, la représentation téminine dans les groupes Gestion du personnel et Administration des programmes (PE et PM) a augmenté de plus de 20 % en deux ans.

Partois, à ces augmentations du nombre des femmes dans certains groupes a correspondu une diminution de celui des hommes. Globalement parlant, le dans la Fonction publique en 1978, celui des hommes des femmes a augmenté de 3 682. En même temps, la composition des grourie Administration et service extérieur compte 800 femmes de plus et 285 hommes de moins, alors que pour l'encompte 800 femmes de plus et 285 hommes de moins, alors que pour l'encompte 800 femmes de plus et 285 nompte 800 femmes de plus et 285 nompte 800 femmes de plus et 285 compte 800 femmes de plus et 285 compte 800 femmes de plus et 285 compte 800 femmes a sugmenté de 193, coului des hommes a augmenté de 193, colui des hommes a syant diminué de 803.

Bien que peut-être statistiquement non significatifs, d'autres chiffres ont une importance dépassant de loin leur valeur purement numérique, car ils indiquent

concernaient des femmes, alors qu'elles ne représentent qu'un tiers du personnel de la Fonction publique. Dans la catégorie Scientifiques et spécialistes, ce taux est de près de quatre fois celui des hommes (15,6 % contre 4 %), et il est porie Techniciens (9,2 % contre 3,4 %). La Commission effectue actuellement des rechniciens (9,2 % contre 3,4 %).

Analyse generale
Le lecteur est maintenant mieux à même
Le juger des forces qui influent sur la
modification de la composition de la
Fonction publique. Le tableau 4 compare
pour 1976, 1977 et 1978, le nombre de
femmes et leur taux de représentation
dans les grandes catégories profession-

nelles et dans certains groupes choisis.

En gros, l'analyse du tableau 4 se traduit par des résultats divers suivant les catégories. On note une augmentation du nombre des femmes dans la catégorie Haute direction et plus encore dans celle de l'Administration et service extérieur. Mais ce nombre diminue dans la catégocelles ce nombre diminue dans la catégocelles des Techniciens, en raison à la fois du transfert hospitalier dont nous avons déjà parlé et du taux élevé des démissions.

est très proche de leur taux de participadisponibilité des femmes par catégorie rie Techniciens, le taux des mises en disponibilité. A l'exception de la catégoment, les compter parmi les mises en perdu son emploi, on ne peut, logiqueaucun d'entre eux ni d'entre elles n'a que fédérale. Comme, en pratique, les réengagements par la Fonction publiministrativement ils aient priorité pour en disponibilité uniquement afin qu'adrés comme ayant fait l'objet d'une mise nes. Ces employés avaient été considéments territoriaux et des bandes indienqui est passé au service des gouverne-Affaires indiennes et du Nord canadien enseignant à l'emploi du ministère des nincluent pas non plus le personnel Hospital qui l'avaient été en 1977. Ils non plus que de ceux du Westminster férés aux autorités provinciales en 1978, anciens combattants) qui ont été trans-

C'est dans le domaine des démissions que se manifestent les différences les plus marquées entre hommes et femmes. Dans la plupart des catégories, le nombre des démissions féminines est presque toujours le double de celui des hommes en 1978 (9,8 % contre 4,9 %). Plus de la moitié des démissions de cette même année (9 428 sur 18 469)

# 1ableau 4

Nombre et pourcentage de l'effectif féminin dans des groupes choisis des différentes categories professionnelles, 1976 à 1978

						Source : Commission de la Fonction publique
p'pE	96 023	33'6	82 953	7,55	466 86	latoT
6'0	871	6'0	183	۷'0	126	Manœuvres et hommes de métier (GL)
18,2	18 932	7,71	18781	18,2	19 330	Exploitation
1,87	211 68	4,47	697.88	5,57	862 78	Commis aux écritures et aux règlements (CR)
<b>Z</b> '86	601 31	7,86	12 659	١'66	678 31	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)
p'6Z	\$114	6,87	108 78	<b>₽</b> ,87	26 266	Soutien administratif
0,74	688	∠'9⊅	824	6,34	984	Soutien des sciences sociales (SI)
13,5	9401	13,6	1 100	13,1	1 053	Soutien technologique et scientifique (EG)
1,01	2 705	10,2	2 732	8'6	S 22¢	Techniciens
1,82	Z08 G	21,7	5843	4,91	662 7	Administration des programmes (PM)
0,16	<b>ZE6</b>	29,0	098	26,6	977	Gestion du personnel (PE)
5,81	188	15,3	338	12,8	526	Gestion des finances (FI)
53'2	12 141	22,1	11341	20,4	10 033	Administration et service extérieur
13,9	322	13,2	348	12,6	337	Économie, sociologie et statistique (ES)
5,1	33	1,2	35	٥,٢	56	Génie et arpentage (EM)
6'8	811	3,5	011	5,9	88	Vérification (UA)
51,5	786 Y	23,0	999 9	23,4	ZE9 9	Scientifiques et spécialistes
5,9	01/	5,9	38	2,4	30	Haute direction
%	'N	%	'N	%	.N	Groupe et catégorie professionnelle correspondante
826	il-		3L	92	61	

#### Les femmes quittent-elles la Fonction publique à un rythme égal à celui des hommes?

Le dernier élément influant aur la composition globale des groupes et catégories de la Fonction publique est un facteur négatif : les cessations d'emploi. Les gens quittent l'Administration pour toutes cortes de raisons : mises en disponse sortes de raisons : mises en disponibilité, retraites, démissions, etc. Le fableau 3 récepitule, comparaîtvement fableau 3 récepitule, comparaîtvement fableau 3 récepitule, comparaîtvement fableau 3 récepitule, comparaîtvement inte de d'emploi et des mises en disponit ilité des femmes par catégorie profes-sionnelle en 1977 et 1978.

Il est manifeste qu'en 1977 et 1978 les femmes ont quitté les rangs de la Fonction publique à un rythme bien supériel à leur taux de participation, et cela dan presque toutes les catégories. Dans les catégories Techniciens et Scientifiques et spécialistes, leur taux de départ est prâtiquement le double de celui de leur pratiquement le double de celui de leur confittes? Révèlent-ils un problème? Si chiffres? Révèlent-ils un problème? Si oui, de quelle importance?

Résultant de la politique d'ausférité, le cessations d'emploi dues aux mises en disponibilité ont soulevé depuis deux ans une émotion croissante. Il importe de noter ici que les taux des mises en disponibilité mentionnés au tableau 3 r tiennent pas compte des effectifs du Queen Mary Veterans Hospital et du Camp Hill Hospital (hôpitaux pour

qui pourraient se présenter. Soutenus en cela par la Commission, les ministères ont mis en œuvre un certain nombre de programmes de formation conçus pour corriger quelques-uns des désavantages qui pésent sur les membres de certains offirira aux femmes à partir de 1979 des programmes d'affirmation de la personnatifie ainsi que des cours spéciaux sur la femme au travail, et cela à la demande des coordonnatrices ministèrielles des des coordonnatrices ministèrielles de des coordonnatrices ministèrielles de l'Office de la promotion de la femme.

viennent les participants à ces programet 5 % des effectifs des niveaux d'où représentent respectivement que 11,4 % bénéficiaires, alors que les femmes ne compté 10,6 % de femmes parmi leurs cadres supérieurs ont, quant à eux, formation et de perfectionnement des 24,1 % en 1978. Les programmes de des cinq années écoulées, mais de des femmes qui a été de 22,2 % au cours ment augmenter le taux de participation tions de perfectionnement voit égale-(PE). Le programme Cours et affectades finances (FI) et Gestion du personnel sociologie et statistique (ES), Gestion cipation globale aux groupes Economie, nellement bien plus élevé que leur partireçoivent une formation est proportionreprésentation. Le nombre de celles qui moins égales sinon supérieures à leur possibilités de perfectionnement au fessionnels, les femmes bénéficient de due, dans presque tous les groupes pro-Les données du tableau 2 démontrent

motion dans le groupe Administration des programmes (PM) à été faible du fait d'une reclassification générale intervenue au cours de l'année et qui avait essentiellement intéressé les groupes masculins. En 1978, par contre, le taux de leurs promotions correspond à celui de leurs promotions correspond à celui de leurs promotions pas que les promotions pas que les promotions pas que les promotions intervenant dans la catégorie Soutien administratif représentent la plus grande partie de celles intervenant dans grande partie de celles intervenant dans titers de toutes celles intervenant dans la river de toutes celles intervenant dans la river de toutes celles intervenant dans la titers de toutes celles intervenant dans la Fonction publique.

Il faut également noter que le nombre réel de chances de promotion dans ces différents groupes à diminué pratique-vement à 1977, cette diminution atteignant 17% pour l'ensemble des promotions dans la Fonction publique res d'austérité qui vont poser des problèmes dans l'avenir en ce qui concerne l'accroissement effectif du nombre de l'accroissement effectif du nombre de femmes aux divers niveaux de la hièrarchie.

# La formation et le perfectionnement favorisent-lis une meilleure représengation des femmes?

Formation et perfectionnement constituent pour tous les gestionnaires un moyen clé de préparation de leurs employés en vue de les aider à prendre avantage des possibilités d'avancement

960	100	Ų,	1	O.	10	SIL	en
	n	R	a	1	α	Б	1

Nombre et pourcentage des cessations d'emploi et des mises en disponibilité parmi l'effectif féminin, comparativement à l'ensemble des employées, par catégorie professionnelle, 1977 et 1978

			7761		000;44				3761 itesse0		e sesiM
	Compos	noitisoqmoO		Cessations d'emploi		eh ilité <sup>a</sup>					lidinoqeib
Groupe professionnel	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N
Haute direction	38	6,2	Þ	6'8	0	0,0	07	6,2	Sρ	2,4	0
Scientifiques et spécialistes	099 9	23,0	1277	9'67	71	8,62	786 t	21,5	1317	9'09	8
Administration et service extérieur	11341	1,25	728	25,3	8	24,2	12 141	23,5	676	26,2	14
Techniciens	2 7 3 2	2,01	360	2,91	Þ	23,5	2 705	1,01	097	20,0	15
Soutien administratif	108 73	6,87	9159	9,28	811	۷,6۲	411 73	<b>⊅</b> '6∠	<b>ZZ66</b>	6'94	139
Exploitation	18781	7,71	2 706	2,02	33	2,15	18 932	18,2	1872	18,5	14
lstoT	82 955	93,9	14 489	9'11	180	9'27	96 023	34,4	12 426	42,2	214

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup> A l'exclusion des mises en disponibilité du mini tère des Affaires des anciens combattants et de celles du ministère des Affaires indiennes et du Vord canadien.

b Toutes deux nommées par décret.
Source : Ministère des Approvisionnements et Ser-

vices (composition).

tion publique, la Commission fournit son aide aux programmes ministèriels de formation des gestionnaires et spécialistes de la dotation afin que, par la suite, leurs décisions en matière de dotation ne reposent pas sur des stéréotypes. Elle se no utre fortement encouragé les gestionnaires à élargir les « régions de concours » afin que des barrières salaconcours » afin que des barrières par la flex pur qua de la flex propriées.

Le tableau 2 illustre les résultats obtenus duant à l'égalité des chances pour les femmes en matière de formation et de perfectionnement. Les données concernes professionnelles considérés comme représentatifs du fait de leur importance sée dans les ministères. Pour chacun numérique ou de leur présence générali-dentre eux, le taux de participation des dentre eux, le taux de participation des comparés à celui de leur participation des programmes à la fin de chaque année a été comparé à celui de leur participation aux programmes de formation eux de mandre des de comparés à celui de leur participation aux programmes de formation eux de la mandre de la mandre de la mandre de la formation aux duantre de la mandre en de la même année.

Le taux des promotions féminines parmi fous les groupes choisis est en général équivalent à celui de leur participation, voire quelquefois plus élevé, comme dans le cas des groupes Gestion des finances (Fl) et Gestion du personnel (PE) de la catégorie Administration et ervice extérieur. En 1977, la proportion des femmes ayant bénéficié d'une production des femmes ayant bénéficié d'une production des femmes ayant bénéficié d'une production.

féminine parmi les cadres supérieurs est faible sur le marché du travail canadien et la Commission est obligée de se tourner essentiellement vers les ressources internes dont elle dispose pour procéder à des nominations ayant pour effet de modifiler la composition de cette catégorie. Cette question sera examinée en détail un peu plus loin.

## Les promotions favorisent-elles une meilleure représentation des femmes? Le second moyen réel dont dispose la

avant que la Commission ne les portent rien de discriminatoire, et cela sées afin de s'assurer qu'elles ne comde revoir les normes nouvelles ou révila femme a tout spécialement pour tâche les temmes. L'Ottice de la promotion de sables et éventuellement limitatives pour uant certaines exigences non indispenment les normes de sélection en élimi-Elle a été jusqu'à modifier systématiquefemmes compétentes à tous les postes. saient à cette liberté d'accès des dnejdnes-nues qes parrières dni s'opponombre de mesures destinées à éliminer siou y a veille en prenant un certain tation dans chaque groupe. La Commisinternes correspondant à leur représensent de possibilités de mouvements sous-entendre que les femmes dispovéritable égalité des chances devrait vements internes liés aux carrières. Une pes et des catégories est celui des mougements dans la composition des grou-Commission pour promouvoir des chan-Le second moyen réel dont dispose la

approuve. Agissant dans toute la Fonc-

mmes qui, dans la Région de la capile nationale, représentent 81,2% du crutement dans cette même catégorie "Se pour en modifier la composition, se pour en modifier la composition, pitt démeure : la très grande majorité sit catégorie sont des candidatures minines.

.878f na % 82 ab 1a 778f na % 7 ette même proportion ayant été de loyenne des trois années écoulées, i-dessus mentionné (55 %) est la on à ces niveaux. Le pourcentage attendre étant donné leur représentaoit inférieur à celui auquel on pourrait entage de femmes qu'ils concernent atégoriel important, bien que le pour-Idiquent donc un mouvement inter-5 %) étaient des femmes. Ces chiffres is 5 844 employés ainsi touchés, 3 230 3mptent environ 69% de femmes. Sur ommis des niveaux CR-4 à CR-6 qui aministratif, en particulier à partir des epuis trois ans venaient du Soutien gents recrutés dans cette catégorie 3rvice extérieur. Environ 40% des n particulier celle de l'Administration et autres categories professionnelles, outien administratif peuvent accèder no sakojdus jes jene jes embjokes gn un autre côté, qu'il s'agisse d'hommes

l'échelon le plus élevé de la Fonction bilique, soit la catégorie Haute direcon (SX), 10 à 15% environ des nominanons annuelles proviennent du recrutenent extérieur. La représentation

# ableau 2

ombre et pourcentage de l'effectif féminin, dans des groupes et aux cours de formation offerts par la ment aux promotions féminines au sein de ces groupes et aux cours de formation offerts par la mission de la Fonction publique, 1977 et 1978

8791									446F			
Formation		np	Promoti au sein group	noiti	Compos	uoi	Format	np	Promoti nies us quorg	noiti	Compos	
%	.N	%	'N	%	.N	%	'N	%	.N	%	'N	oupe professionnel
6,6	7	€'⊅	3	2,9	07	9,8	۷١	2,0	2	6,2	38	ute direction (SX)
6'8	Þ	7,5	12	6'8	811	6'0	1	2,4	19	3,5	011	(UA) noitsaffi
1,2	Þ	0,6	11	۲,3	33	6,1	9	8,0	3	1,2	35	nie et arpentage (EN)
9'11	97	13,8	36	13,9	322	13,9	88	9'71	32	13,2	348	nomie, sociologie et statistique (ES)
50,5	86	9,91	48	16,5	188	15,3	64	4,81	86	15,3	338	stion des finances (FI)
43,2	274	1,68	545	31,0	<b>486</b>	8,85	319	7'98	276	29,0	098	stion du personnel (PE)
8,81	183	8,22	929	1,62	Z08 G	7,41	120	17,2	966	21,7	5 483	ministration des programmes (PM)
0,5	<i>L</i>	16,1	991	13,5	1075	2,5	9	٤,٢١	228	9,81	1 100	utien technologique et scientifique (EG)
6'9†	94	0'97	08	0,74	688	8,84	48	9,14	08	7,84	824	utien des sciences sociales (SI)
ε'66	618	9'66	4 227	۷'86	15 109	9,86	243	<b>7</b> '66	4 207	Z'86	699 91	crétariat, sténographie, dactylographie (ST)
1,77	5 160	5,87	₹80 Z	1,87	39 117	5,87	1413	9,47	976 7	4,47	98 7 85	mmis aux écritures et aux règlements (CR)
0'0	0	0,1	91	6'0	871	0'0	0	9'0	10	6'0	183	mæuvres et hommes de métier (GL)
												rce : Ministère des Approvisionnements et Ser- s (composition).

tion publique. rents groupes professionnels de la Fop significative de la composition des diffrefléter une évolution encore faible ma diplômées d'universités commencent Les efforts de recrutement parmi les ment 29,7%, 30,6% et 39,4% en 1978. mêmes groupes ont atteint respective que leurs taux de recrutement dans ce mie, sociologie et statistique (ES), alor ques (CS) et à 13,9% du groupe Écond groupe Gestion des systèmes informa Gestion des finances (FI), à 16,1% du 1978 s'établissent à 16,5% du groupe exemple, leurs taux de participation pur dans la Fonction publique. Ainsi, par taux actuel de participation des femmé ces taux sont nettement supérieurs au diplôme universitaire. En deuxième lie pourcentage de femmes obtenant un

duquel s'effectue le recrutement pour de bureau du marché du travail à par des ghettos sexuels), 75, 1% des empli camoufler les fâcheuses conséquence mission ne cherche surtout pas à la problématique en cause (et la Com exemple, 79,4% en 1978. Quelle que nistratif dont elles composaient, par femmes dans la catégorie Soutien adii tion publique d'employer surtout les offre. L'on a souvent reproché à la Fo parables et où existe actuellement un les secteurs de la population active con Il lui faut généralement se tourner ver doter la catégorie Soutien administral. différent lorsqu'il s'agit pour elle de La Commission s'oriente vers un marée

cette catégorie sont l'apanage des

La Commission a invité les gestionnaires à inclure des fermes dans les jurys de seiection, de façon à élargir les champs de vision dès ce stade préliminaire. Elle s'est également efforcée de faire prendre en compte, comme elles le méritent, les activités bénévoles et les expériences du même genre lors de l'appréciation des cativités bénévoles et les expériences du même genre lors de l'appréciation des candidatures. Précisons par ailleurs que 49% des agents de dotation, dont dépend au premier chef la mise en des ces initiatives, sont des femmes.

### Le recrutement favorise-t-il une meilleure representation des femmes?

Les sources de recrutement extérieur varient d'une catégorie à l'autre, les jeunes diplômés d'universités constituens diplômés d'universités constituent un « tonds » important pour les catégories Scientifiques et spécialistes aussi bien qu'Administration et service extérieur. Le tableau 1 fournit pour ces catégories professionnelles une comparison du pourcentage de femmes ciplômées dans des disciplines connexes, du pourcentage de celles ayant demande à entrer dans la Fonction publique et du pourcentage de celles qui ont été

Bien que les recrutements effectués tous les ans dans le cadre du Programme de recrutement postsecondaire restent en nombre limité, il est intéressant de relereux choses. En premier lieu, que le recrutement dans ce domaine dépasserait généralement—et dans certains cas de fort loin—les possibilités qu'offre le de fort loin—les possibilités qu'offre le

la Fonction publique. teurs qui influent sur la composition de page 19 illustre l'enchaînement des facsionnel déterminé. Le graphique de la composition de tel ou tel groupe profestraduire par une transformation de la pas le taux de participation globale, se d'une année peut, tout en ne modifiant de promotions intervenues au cours postes créés. En second lieu, le nombre sations d'emploi et celui des nouveaux postes devenus vacants du fait de cestout d'abord limitée par le nombre des au cours d'une année donnée. Elle est que d'un nombre restreint de possibilités La Commission ne dispose à cet égard

réunions ou de présentations officielles. font l'objet d'exposés très clairs lors de tribués et que les possibilités d'emploi avis de concours sont efficacement dislistes de la dotation s'assurent que les autres également concernés. Les spéciapes, comme d'ailleurs dans tous les rer leur représentation dans ces groudifférentes mesures destinées à amélioaussi et la Commission a pris à cet égard de recrutement l'est inévitablement cipation des femmes est faible, leur taux canadienne. Dans les régions où la partipes composant la population active refléter le taux de participation des groument extérieur devrait en règle générale et mutations) d'autre part. Le recrutemes internes d'avancement (promotions publique d'une part; les divers mécanisrecrutement à l'extérieur de la Fonction sontces pour combler les vacances : le La Fonction publique dispose de deux

L	n	8	9	ı	q	B	1
---	---	---	---	---	---	---	---

Pourcentage des récentes diplòmées d'universités dans des domaines connexes à des groupes professionnels choisis; pourcentage des demandes d'emploi et des nominations dans la Fonction publique de 1976 à 1978 par le biais des programmes de recrutement postsecondaire

	snoitsnimoN			iolq	məʻb səbr	Demai	В	plômées niversités			
61	7761		92	161	8761	7761	d9761	7761	9761	97er	_
.N	%	.N	%	.N	%	%	%	%	%	%	Groupe professionnel
S	6,88	7	72,7	8	9,14	7,68	0,86	6,78	95,4	6,35	Sciences biologiques (BI)
13	0,04	56	26,2	11	32,0	9,08	4,62	9,08	28,9	28,3	Économie, sociologie et statistique (ES)
3	6'9	2	5,41	2	1'1	6'9	9,4	2,9	2,2	2,2	Génie et arpentage (EN)
11	23,7	6	8,88	15	23,2	7,52	1,55	0,61	0,81	6,61	Gestion des finances (FI)
55	7,72	31	8,22	53	23,0	20,5	0,81	21,0	4,81	20,5	Gestion des systèmes informatiques (CS)
411	28,3	130	8,02	16	8,54	6,86	0,88	36,2	33,6	0,66	Administration des programmes/Gestion du per- sonnel (PM/PE)
											Comparer les pourcentages des diplômées de 1976 et 1977 avec les demandes et les nominations des et 1977 avec les demandes et les nominations des

et 1977 avec les demandes et les nominations des mêmes années. Voter que les diplòmées ne sont pas obligées de présenter leur demande dans l'année mâme de leur diplòme. Les données de 1978 ne sont Les chrore disponibles.

ces de 1977 et 1978, sont approximatifs

# L'égalité des chances pour les femmes

active et concrète. jours agi en la matière de façon positive, au sein de la Fonction publique, a touavaient limité la présence des femmes types traditionnels qui, dans le passè, pour éliminer les attitudes et les stéréo-Commission, loin de diminuer ses efforts mérite reste de règle en ces matières. La inverse et la dotation en fonction du entendu, une discrimination en sens Cette attitude n'implique en rien, bien promotion de l'égalité des chances. a donc orienté toute sa stratégie vers la aux femmes un traitement préférentiel et jamais donné pour mandat d'accorder dère par contre que le Parlement ne lui a de sa race ou de sa religion. Elle consifait de son sexe, de son ethnie d'origine, envers quelque personne que ce soit du nes, soient exemptes de discrimination ment extérieur ou de mouvements intertion publique, qu'il s'agisse de recrutetotalité des nominations dans la Fonca pour mandat de veiller à ce que la publique, la Commission estime qu'elle la Loi sur l'emploi dans la Fonction Se conformant à l'esprit et à la lettre de

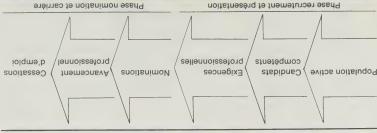
L'on demande souvent à la Commission si les femmes reçoivent leur juste part en ce qui a trait aux emplois, aux possibilités de formation et aux chances d'avancement au sein de la Fonction publique. Pour répondre à ces questions d'une manière limpide pour tous, il est essentiel que chacun ait d'abord une connais-sance précise du cadre dans lequel opère la Commission lorsqu'elle s'ettore de modifier la composition de la force de modifier la composition de la force de modifier la composition de la

La place de la femme dans le monde du travail a fait en 1978 l'objet d'une très gyrande attention, que ce soit au Parlement ou dans les media. Répondant à tous les organismes pour qu'ils s'efforcent de faire bénéficier les femmes de leur juste part en matière de recrutement, la Commission a ment et d'avancement, la Commission a décide de consacrer un chaptitre à cet decide de consacrer un chaptitre à cet donner une meilleure idée des réalisadonner une mailleure idée en decide de matière.

législatives. actuelle ou dans celui d'hypothèses dans le cadre de la réglementation différente si l'on analyse la situation ministration fédérale en la matière sera cette appréciation de la réussite de l'aderreurs du passé. De la même manière, férentiel aux femmes pour corriger les accorde délibérément un traitement prépour toujours. D'autres exigent que l'on possibilités de discrimination, et cela procède à une véritable éradication des uns voudraient que la Fonction publique qn bojut qe vue d'où l'on se place. Les kienke ben tlattense) dépend beaucoup (remédiant ainsi à une situation antédiscrimination vis-à-vis des femmes Fonction publique en matière d'anti-L'appréciation de la réussite de la du fait de la confusion des objectifs. prise par chacun de la même manière, et sourds faute d'une terminologie comressemblent souvent à un dialogue de tions du genre, les débats à ce sujet travail. Comme dans toutes les situaen force des femmes dans le monde du aux changements qu'a entraînés l'entrée Tous les organismes ont dû s'adapter

#### Graphique 2

Variables-clés du processus de dotation





igire évoluer les systèmes de gestion gon à augmenter la participation des mployés dans la formulation des fiques, sans pour autant dégénèrer s de nouvelles formules d'une rigidité sisable;

ylaborer des politiques et des mèthoqui permettent aux employés de 9 carrière dans la Fonction publique, nouveau personnel venant de l'extér.

bélinir des moyens permettant de server les avantages de la méthode server les avantages de la méthode se principes du devraient être de en matière d'emploi dans la Fonctant le server d'emploi dans la Fonctant le server le ser

ruganiser les fonctions de personnel securitée de responsabilités de nière que les gestionnaires puissent ser plus efficacement les ressources naines et soient incités à le faire.

il possible d'appliquer ces principes a seponter d'importants changents aux structures ? Le contrepoids et 
oncurrence qui s'observent entre les 
eighents groupes et organismes sont-ils 
ent-ils l'équilibre nécessaire à la 
ation de politiques et de méthodes 
saces ? Que coûterait en définitive la 
turbation qu'apporteraient à la stabiturbation qu'apporteraient à la stabiorganisationnelle des changements 
jeurs de structure ?

Commission croit à la nécessité d'un bat ouvert et complet sur ces quesse d'autres problèmes fondamenX. Elle estime, cependant, que l'attenrcepts, les principes et les politiques
ceptibles de servir de base à tout
ingement organisationnel. Elle croit,
in, que toute future attribution des
set tout changement de structures
ront s'inspirer des principes fondsront s'inspirer des principes fondsntaux gouvernant une bonne gestion,
sorte que s'accomplisse le vœu des
sorte que s'accomplisse le vœu des
islateurs: offrir aux Canadiens la

le cadre de la réglementation actuelle possibilités de le mettre en œuvre da caractère législatif et quelles sont les que exigerait des changements de lement dans quelle mesure cette prat optenns bar le groupe qui étudie actu lorsque l'on disposera des résultats poste ne pourra être mis à l'essai que no à non te usevin nu à noitsnimon peuvent les utiliser. Le concept de la les agents de dotation de la Commi**ss**. naissances . . . tout en voyant commet comme outil de détermination des cosur le plan information et leur valeur directeurs en question, leur bien-fond de préciser la validité des principes raux importants. Ces tests ont pour by de simulation dans deux ministères fé

Bien que les travaux de ces groupes d'étude soient encore embryonnaires leur simple création et la nature de le mandat témoignent de la volonté de le Commission de rendre des comptes dans les secteurs clès de la gestion de personnel dans la Fonction publique. In 'est qu'en s'attaquant aux problème de fond que pose la gestion du personnel dans la pestion du personnel aux problème de fond que pose la gestion du personnel qu'il sera possible de donner à la personnel sera possible de donner à la personne la la contra la cont

# Les changements structuraux

Dans certains milieux, la question de qualité de la gestion du personnel est abordée du point de vue des structuri Nombreux sont ceux qui pensent rad d'ordre structurel que la gestion du p sonnel dans la Fonction publique pou se revaloriser.

assurer le respect des cinq princip : slubyins ou pas, doit respecter les principes souligner que toute structure, nouvell tre, la Commission a le devoir de drees bins pant dans le présent chap relle choisie. Outre les mesures invocause, quelle que soit l'option structu les actions de toutes les parties en que et ant les principes qui doivent re son attention sur les problèmes à rès semble plus important de concentrer qui s'offrent à cet égard. Mais il lui au sujet de l'une quelconque des opti tion, et elle n'a pas durci ses positions tant qu'organisme, en constante évol aveuglément le statu quo. Elle est, en La Commission n'entend pas défendr

pour la premiere fois dans son rappol annuel de 1977;

• tirer au clair les droits et responsa lités du fonctionnaire et en améliorer

fondamentaux de dotation, enonces

l'équilibre;

aspirent. les exigences des emplois auxquels ils didats à ces postes de mieux connaitre cadres supérieurs et permettre aux canpnet à l'amélioration de la qualite des égards, car ils pourraient à la fois contripourrait se révéler bénéfique à plusieurs L'utilisation de ces principes directeurs rendement et de leurs potentialités. leur expérience, de leurs capacités de « Fonction publique », de l'étendue de sances des candidats quant au milieu mination plus rigoureuse des connaisrieurs. Cela devrait permettre une detertions des candidats aux postes supedotation pour déterminer les qualificaraient être utilisés par les agents de

:enpilduq noii probation de la Commission de la Foncplus des réaffectations nécessitant l'ap-Ces redéploiements ne constitueraient leur permettre d'élargir leur expérience. révélé des potentialités élevées afin de de déplacer ceux d'entre eux ayant enbérieurs en fonction des besoins, ou modifier les affectations des cadres des sous-ministres auraient le droit de concept des nominations à un niveau, probation générale. Dans le cadre de ce cadres supérieurs semble obtenir l'apen matière de déploiement de leurs ministres d'une plus grande autonomie poste. L'idée de faire bénéficier les sousnominations à un niveau et non plus à un Un autre groupe travaille au concept des

haute direction. tion des mouvements du personnel de problèmes de promotion et de planificasons-ministres, se concentrer sur les pourrait ainsi, en collaboration avec les La Commission de la Fonction publique supérieur de celui du poste d'affectation. nominations à un niveau inférieur ou aux nominations des intérimaires ou aux cédures complexes lièes aux salaires et mettrait également de supprimer les prodans la Fonction publique. Cela perrigidités qu'impose la Loi sur l'emploi que par une élimination de certaines des centralisation actuelle, en meme temps paperasserie que rend obligatoire la rait par une diminution importante de la de nombreuses entreprises. Il se traduibientôt aux Etats-Unis), ainsi que dans (en Grande-Bretagne par exemple, et employés ailleurs dans l'administration dienne dans ce domaine sur ceux de faire de la Fonction publique cana-Un tel changement alignerait les modes

Peu nombreux sont les groupes d'étude qui ont terminé leur travail. Ainsi, par exemple, les principes directeurs proposés pour la sélection des cadres dirigeants font actuellement l'objet de tests

qualité de la dotation et des méthodes de gestion du personnel dans la Fonction publique. Ces travaux étaient largement reliés à sa comparution devant le
Comité spécial de l'examen de la gestion
du personnel et du principe du mérite,
d'une part, et devant la Commission
royale sur la gestion financière et l'imputoyale sur la gestion financière et l'impu-

sent leurs actions. systèmes de réglementation qui regisdes gestionnaires que de l'efficacité des sounel dépend tout autant de la qualite mêmes. La qualité de la gestion du perà relever la qualité des gestionnaires du personnel et insuffisamment appliqué la réglementation en matière de gestion s'était trop attaché à mettre l'accent sur gouvernement. Selon la Commission, on des programmes et des ressources du bériode de croissance sans précedent loppements qui ont marqué cette pensée de la Commission sur les devetions. Pour l'essentiel, ils expliquent la évoqués dans plusieurs de ses publicanon-gestionnaires. Ces principes sont tout le personnel : gestionnaires comme dotation et des principes de gestion de sables à l'amélioration de la qualité de la principes qui, selon elle, sont indispenpublique et intèrêt public, enonce les au Comité spécial, intitulé Fonction L'exposé que la Commission a présenté

Se fondant sur cette thèse, la Commission à institué, en étroite collaboration avec le Conseil du Trésor et les hauts fonctionnaires du gouvernement, un ensemble de groupes chargement d'orientes propositions de changement d'orientations et de méthodes qu'elle a exposées au Comité spécial.

La plupart de ces groupes s'emploient à déterminer les ramifications qu'auraient les projets visant à relever la qualité des gestionnaires de la relever la publique sous l'angle de la sélection, de la formation et des affectations.

L'un de ces groupes a étudié la gamme de connaissances que la plupart des cadres supérieurs, sinon tous, devraient avoir (par exemple connaissance de la gestion financière et de celle du personnel). Cetté étude devrait avoir un effet marqué d'une part sur le type de pronnement de formation et de perfection nement mis au point pour ceux appartenant déjà aux cadres supérieurs et pour nant déjà aux cadres supérieurs et pour ceux qui voudraient en faire partie, et d'autre part sur le mode d'évaluation des candidats à ces postes.

La Commission a rédigé des propositions de principes directeurs qui pour-

# La qualité de la gestion du personnel

accusations dans son document de d'ailleurs longuement fait état de ces du personnel et du principe du mérite a Comité spécial de l'examen de la gestion mécanismes de responsabilité. Le contrôle de la situation, absence de abusives, retards inadmissibles, perte de mentation, formalités administratives tiques fusent de toutes parts : surrègleprotestations. Depuis longtemps ces cride gestion du personnel soulève tant de tion faite aux gestionnaires en matière doute pas s'étonner de ce que la situation du personnel. Aussi, il ne faut sans dans de nombreux domaines de la gesaccumulés au cours de ces dix années résoudre les problèmes qui se sont

Ce vaste éventail de critiques n'est pas sans préoccuper la Commission, elle qui est chargée d'un élément important de la gestion du personnel dans l'ensemble de la Fonction publique. Toutefois, des observations s'imposent si l'on veut envisager ces critiques sous leur vrai jour.

particulières de la gestion du personnel. damentaux en fonction des exigences cepts pour résoudre les problèmes fonvoies et d'élaborer de nouveaux cons'affirme donc de trouver de nouvelles lées demeurent valables. La nécessité sait que plusieurs des critiques formupersonnel dans la Fonction publique et dotation et les méthodes de gestion du nombreuses lacunes que présentent la faits, la Commission est consciente des En dépit de ces initiatives et d'autres auxquelles elle a eu recours à cet égard. de certaines initiatives déjà en œuvre précédent du présent rapport fait état rapports annuels antérieurs. Le chapitre mesures concrètes, exposées dans les Elle a pris en ces dernières années des venus au cours de la dernière décennie. d'ordre structurel et social qui sont surinactive devant les changements massirs La Commission est loin d'être demeuree

De l'avis de la Commission, l'étude de ces problèmes se situe sur deux plans: celui des problèmes de fond et celui des changements dans l'organisation.

Les problèmes de fond La Commission a consacré une bonne partie de l'année à étudier les idées et les projets susceptibles d'améliorer la

> Conseil du Trésor. lective et le rôle d'employeur confie au publique, notamment la négociation colla gestion du personnel de la Fonction première fois, de nouvelles forces dans Du même coup intervenaient, pour la seut de nos jours principes et méthodes. Parlement adoptait les lois qui en régisdécennie. En effet, c'est en 1967 que le publique remonte à un peu plus d'une sources humaines dans la Fonction pouvoirs en matière de gestion des resen retracer l'évolution. Le partage des que fédérale, il faut de toute nécessité personnel au sein de la Fonction publisente dans le domaine de la gestion du Pour bien saisir la situation qui se pré-

Depuis 1967, la Commission de la Fonction publique est chargée, en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publitque, des responsabilités suivantes : dotation en personnel, mécanismes de réparation des torts et, partiellement, services de formation. Ces fonctions, elle les a exercées de concert avec d'autres les a exercées de concert avec d'autres responsables dans un cadre de gestion du personnel qui a êté en constante évolution au cours des années 70.

mes et des ressources dans la Fonction croissance sans précédent des programsonne à laquelle est venue s'ajouter une ciaux et du régime des droits de la peraur pied de groupes de pression spede préoccupations découlant de la mise outre été caractérisée par la naissance semble de la Fonction publique. Elle a en les et de droits des employes dans l'enmatière d'utilisation des langues officieldes attitudes et des politiques en aussi par un changement fondamental cations sur le plan organisation, mais ment marquée par de profondes modifi-1967-1977 n'a cependant pas été seuleclarification et d'adaptation. La décennie che naturellement sur une période de plus, toute période de mutation débouinévitablement des répercussions. De de l'administration publique provoque modification importante des structures tations. Il fallait s'y attendre, car toute cité des tensions et de fausses interprèau sein de la Fonction publique ont susles structures de gestion du personnel celles qui se sont opérées en 1967 dans Les transformations de l'ampleur de

Cette décennie explosive a pris fin. Mais la Fonction publique doit s'efforcer de

La dotation, et la délégation d'autorité la concernant, reste l'un des principaux domaines de responsabilité de la Commission. Son action à cet égard vise à maintenir un difficile équilibre entre deux exigences : satisfaire aux besoins des ministères en matière de services, tout en exerçant les responsabilitées à la res que le Parlement à conflées à la Commission. Tous ses efforts sont orientes que le Parlement à conflées à la fes vers la satisfaction de cette double obligation.

décision finale lors de la sélection. fonctionels ayant la responsabilité de la res réglementaires; les cadres res et de veiller au respect des procédunir conseils et assistance aux gestionnaidevraient avoir la responsabilité de fourrègle générale, les agents du personnel mission et chacun des ministères. En l'objet d'échanges de vues entre la Comdes cadres en matière de dotation fera les agents du personnel. Le rôle prècis comptables les cadres fonctionnels et mieux préciser les éléments dont seront ponsabilités et devrait permettre de compte de la répartition réelle des resnouvelle politique de délégation tiendra rablement d'un ministère à l'autre. La et les agents du personnel varie considédes tâches entre les cadres fonctionnels officiellement accordée, la répartition groupe auquel une sous-délégation est chacun en la matière. Quel que soit le ment les rôles et responsabilités de il est donc indispensable d'établir claireest responsable de quoi et devant qui, et de sous-délégation est de déterminer qui

stade des négociations. du Vérificateur général en est encore au nature avec la participation du Bureau mise en œuvre d'opérations de cette d'autre part prévue pour l'été 1979. La Commission et du Conseil du Trésor, est tère, qui impliquera la participation de la dotation et de classification d'un minisexpérimentale commune des activités de maintenant routinières. Une vérification en œuvre et ces opérations deviennent res eux-mêmes a effectivement été mis effectuées en commun avec les ministècertains; ce concept de vérifications Les progrès accomplis à cet égard sont tion linguistique ou de tests de langues. cela qu'il s'agisse de dotation, de formasystèmes ministériels de vérification, et général et différentes composantes des du Trésor, le Bureau du Vérificateur effectuées en commun avec le Conseil une attention croissante aux vérifications tionnons que la Commission accorde et le programme d'accréditation, menprésent rapport. Outre le système-cadre programme est détaillé au chapitre 6 du vérifier la compétence de ces agents. Ce agents de dotation lui permettant de un programme d'accréditation des ceux qui l'exercent. Elle a donc institué ou jouent le rôle de conseils auprès de mêmes une sous-délégation d'autorité tériels de dotation, qu'ils exercent euxtès et de la formation des agents minis-Commission s'est inquiètée des capaciœuvre cette délégation de pouvoirs, la Dès qu'a commencé à être mise en

# La délégation des pouvoirs : vers une nouvelle approche

tion : le respect de la règle du mérite. pératif fondamental en matière de dota-

cadre qui devrait être prêt à la mi-79. mode de faire sera le plus profitable, à la

prépare à cet effet un nouveau systèmefois aux ministères et à elle-même. Elle La Commission est persuadée que ce

mes fédéraux. 90% par les divers ministères et organislité étant maintenant assumée à plus de dotation plus étendus, cette responsabidéléguer aux ministères des pouvoirs de entrepris dès la fin des années 60 de conformant à la Loi, la Commission a matière de dotation en personnel. Se domaine de la délégation de pouvoirs en d'une protonde évolution dans le Fonction publique a marqué les débuts L'adoption de la Loi sur l'emploi dans la

tionnaires. totale des droits individuels des fonctout en garantissant une protection maximales des opérations de dotation assurer une qualité et une efficacité Lobligation de rendre des comptes-peut d'autorité bien pensée et assortie de restent persuadès qu'une délégation sation de la dotation, les commissaires Commission en faveur d'une recentraliavis et aient tenté de faire pression sur la naires individuels ne soient pas de cet Bien que des syndicats ou des fonction-

années à venir. et d'autres s'y ajouteront dans les leurs déjà intervenues depuis deux ans modifications dans ce sens sont d'ailla responsabilité ministérielle. Certaines lequel cette délégation doit s'exercer et fois en ce qui concerne le cadre dans ments de forme sont souhaitables, à la ment convaincue que certains change-La Commission est cependant égale-

rente selon laquelle il lui appartient de déjà, elle a adopté une approche difféà ces normes. Depuis quelque temps normes applicables à l'ensemble de la blace trop grande aux contrôles procéla délégation d'autorité accordait une Le cadre originel dans lequel s'exerçait

Dans le même temps, les vérifications tères d'en assurer l'application. dotation, alors qu'il incombe aux minisdéfinir les principes qui doivent guider la surer que les ministères se conformaient Fonction publique, veillait surtout à s'asduriers. La Commission, ayant établi des

ministère, mais sans jamais oublier l'imle sens des besoins particuliers à chaque systèmes de dotation avec, chaque fois, nant sur la globalité de la gestion des ments, les vérifications portent maintesur le contrôle du respect des règlenouvel aspect. Au lieu de se concentrer de dotation ministèrielle ont revêtu un effectuées par la Commission en matière

défini. Le problème principal en matière ministre sera également clairement çant une autorité déléguée par le sous-Le mandat des cadres supérieurs exer-

Commission dans son rapport de l'an lumière pour la première fois par la

ciud brincipes fondamentaux du proces-

bousspilités des sons-ministres tace aux

Laspect gestion et fera ressortir les res-

trument convenable définissant les délé-

nouveaux principes par le biais d'un ins-

ces mandats. Les ministères seront plei-

relatifs aux responsabilités associées à

définition du mandat de chaque minis-

réglementaires entre la Commission et moins l'accent sur les relations purement

Ce nouveau système-cadre sera donc

.nonseg

tance aux ministères;

:sənbələp tuos

qes responsabilitès;

orienté vers l'aspect gestionnel et mettra

et d'analyser la dotation du point de vue

un programme permettant de vérifier

des rapports semestriels permettant

animer l'ensemble de la Fonction publi-

patibilité avec les principes qui doivent

particulières, tout en assurant leur com-

principes directeurs illustrant les modali-

Commission dans des circonstances

tés d'application des concepts de la

e des politiques de dotation et des

dans l'exercice des pouvoirs qui leur

que doivent atteindre les ministères

une définition précise des objectifs

de mécanismes améliorant l'exercice un ensemble équilibré de contrôles et

culerait autour des éléments suivants : Ce système-cadre de délégation s'arti-

des services de conseil et d'assis-

aux sous-ministres de taire le point;

les sous-ministres. Il comportera une

du'une formulation des mécanismes

tère en matière de délégation, ainsi

nement et clairement informés de ces

sus de dotation qui ont été mis en

tème définira la dotation vue sous

gations de pouvoirs. Le nouveau sys-



che que les employés ont aussi le oit de lui demander des comptes. Ins le même ordre d'idées, la populann canadienne attend de la Commisnandienne attend de la Commisgalité d'accès à la Fonction publique aux autres organismes fédéraux; cette che s'ajoute aux responsabilités réglemannes.

a population canadienne. enant aux attentes du Parlement et de ninistères, a bien répondu jusqu'à mainontrôlée ses responsabilités avec les nême s'il partage par voie de délégation ons, appels, enquêtes et vérifications), nique en matière de dotation (nominaexistence d'un centre décisionnel ublique. La Commission est d'avis que natière de dotation dans la Fonction es politiques et des décisions en avoir à rendre compte au Parlement u'il soit, se trouvait dans la situation artisanes que si le gouvernement, quel isément soustraite aux considérations otation en personnel peut être plus le devant le Parlement. De la sorte, la ence d'un organisme unique responsaoutes matières liées à la dotation, l'exiseut nier les avantages qu'offre, en u-delà des difficultés inévitables, on ne ertain degré d'indépendance politique. utres organismes qui jouissent d'un ont aussi le fait quotidien des divers ications, eu égard à son autonomie, es problèmes que lui posent ces revenoupes qui ont droit à son attention. ent aux revendications des divers sactivités pour répondre équitableore délicat qu'il lui faut maintenir dans Commission est consciente de l'équi-

trôle détaillé des modalités de dotation che gestionnelle plutôt que sur le conorientation qui met l'accent sur l'appropolitique de délégation une nouvelle nement et le public. Elle a imprimé à sa aider à servir adéquatement le gouveraux réalités des ministères afin de les possible, être attentive aux besoins et qu'elle doit, dans toute la mesure du ans. La Commission sait, par ailleurs, acte de délégation qui vaut pour deux chacun d'eux avant de renouveler leur examen périodique de l'activité de pouvoirs et la Commission effectue un lui rendre compte de l'exercice de ces ce domaine. Les ministères doivent don demeurée comptable au Parlement dar ministères. Mais, la Commission est de la Fonction publique est faite par les

ment, elle est d'abord responsable ses devoirs en ce domaine. Si, formelle ment, à ce que la Commission rempliss quels s'attendent, tout comme le Parle s'étend aussi aux fonctionnaires, lescet égard. Mais cette responsabilité de rendre des comptes au Parlement à statutaire. La Commission est en mesu la règle du mérite ressortit à son mand en toute transparence, l'observation de de réparation des torts en vue d'assure lement. La mise en place de mécanisme quittant de ses obligations envers le Pa à la population canadienne, tout en s'a de rendre compte aux fonctionnaires e mandat, la Commission est en mesure Dans au moins deux domaines de son

devant le Parlement à cet égard, il n'en

modifications apportées aux politiques qu'un programme, un règlement ou des nouveaux programmes sont élabores, orsque de nouvelles politiques ou de sultent constamment tous les intéressés Fonction publique. Ses directions contement à la Loi sur l'emploi dans la toutes les questions se rapportant direcmixte qui sert à l'échange de vues sur institué en 1978 un Comité consultatif personnel et du principe du mérite) a spécial de l'examen de la gestion du Commission (à l'instigation du Comité assure sur des points déterminés, la et du service de consultation qu'elle exerce au sein du Conseil national mixte Outre la fonction d'observateur qu'elle ce qui a trait à la dotation en personnel. protection des droits des syndiqués en tés et les normes et pour assurer la renseigner sur les politiques, les modaligement appel à la Commission pour se ciateurs de la Fonction publique font larpas au gouvernement. Les agents négode conseil et de consultation ne se limite L'activité de la Commission en matière

Les relations que la Commission entrebrant avec les sous-ministres et les hauts dirigeants des organismes découlent à la fois des responsabilités que lui impose la Loi en matière de dotation du personnel et des relations génèrales qu'elle entretient avec le gouvernement. Aujourd'hui, par voie de délégation de pouvoirs, plus par voie de délégation de provence.

ou aux règlements suscitent des interro-

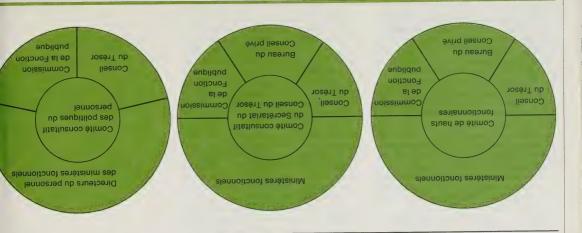
La participation de la Commission à l'action de ces centres d'analyse et de réflexion lui permet de les faire bénéfircier de ses connaissances et d'expliquer son point de vue lors de l'élaboration de politiques et de la mise au point de syspolitiques et de la mise au point de sysdans la Fonction publique. La Commission peut ainsi contribue à une plus grande harmonisation des politiques et grande harmonisation des politiques et sider à y intégrer les moyens de vérification et d'équilibre nécessaires à l'édification d'un système de gestion du persontion d'un système de gestion du personier.

A l'instar des ministères et organismes, la Commission rend compte au gouver-nement de l'utilisation efficace des ressources, humaines et financières, mises sources, humaines et financières, mises sources sont évaluées par le Conseil du Trèsor et portées au budget annuel des dépenses présenté au Parlement.

Mécanismes d'intégration des politiques de gestion

Graphique 1

de rôle.



# La responsabilité en matière de gestion

mode d'exercice des pouvoirs de dotation en personnel qui leur ont été délégués.

Fonction publique. matière de gestion du personnel dans la Parlement sur le rôle qui lui revient en activité et bénéficier des orientations du rendre compte plus en détail de son sion. De la sorte, la Commission pourrait ques et des opérations de la Commisun examen plus approfondi des politidisposer de moyens qui lui permettraient reste persuadée que le Parlement doit comités parlementaires. Toutetois, elle ses et, à l'occasion, devant d'autres Comité des prévisions budgétaires divercomparaît aussi régulièrement devant le un rapport annuel au Parlement. Elle que l'oblige tout simplement à déposer Loi sur l'emploi dans la Fonction publiquels elle rend compte au Parlement. La tement satisfaite des moyens par les-La Commission n'est pas encore partai-

La Commission a pris de son propre chef des mesures pour combler cette lacune. Elle rencontre régulièrement les députés de la Région de la capitale nationale et discute avec eux de questions d'intérêt mutuel dans le cadre de son mandat. Elle continue à fournir aux députés des dévolu et elle a publié dernièrement, à dévolu et elle a publié dernièrement, à dévolu et elle a publié dernièrement, à députés de la Région de la capitale députés de la Région de la capitale nationale, une brochure qui donne un nationale, une brochure qui donne un apprent points qui influent directement différents points qui influent directement différents points qui influent directement sur l'exercice de son mandat.

vité de divers autres comités en compasonnel. Elle participe également à l'actide comités concernant la gestion du permes, aux travaux d'un certain nombre que et prend part, avec d'autres organisde gestion au sein de la Fonction publiun rôle important de conseil en matière Fonction publique. La Commission joue objectifs que le gouvernement fixe à la possible à la réalisation des grands contribuent dans la plus large mesure compte tenu du cadre législatif actuel, politiques de dotation en personnel, mission de faire en sorte que les tion. A ce propos, il appartient à la Comsonnel fait partie intégrante de la gessur le principe que la dotation en permission et le gouvernement se fondent Les relations qui existent entre la Com-

La question de la responsabilite en matière de gestion au sein de la Fonciton publique est incontestablement l'attention en ces dernières années. Soulevée dans les media, étudiée à la Chamle de celles qui ont le plus retenu l'attention en ces dernières années. Soubre des communes et discutée officieubre des communes et discutée officieusement dans la Fonction publique, elle a 
donné lieu à la création d'une commission d'enquête. Les commentaires et les 
touché à tous ses aspects. Or, ce qui 
touché à tous ses aspects. Or, ce qui 
dans ce vaste domaine intèresse au plus 
haut point la Commission, c'est la responsabilité en matière de gestion du 
personnel.

compte diffèrent selon la fonction en quitter de ses responsabilités et rendre les moyens dont elle dispose pour s'acl'accomplissement de tâches diverses, à différents groupes et organismes pour Par ailleurs, parce qu'elle est comptable mission comporte des facettes multiples. publique, la responsabilité de la Comdu personnel au sein de la Fonction occnbe quue les afructures de la gestion cise. En raison de la position qu'elle prête pas à une définition simple et preresponsabilité qui lui incombe ne se la Fonction publique. C'est pourquoi la influent sur la gestion du personnel dans nombreux facteurs complexes qui Commission se trouve en présence de en personnel la Fonction publique, la Par son mandat, qui lui enjoint de doter

La Commission de la Fonction publique

auprès des ministères afin d'évaluer le du mérite. Elle fait des vérifications auraient présumément enfreint la règle d'enquête en cas de nominations qui dure de règlement des appels, aux fins de réparation des torts, dont une procècours. Elle assure aussi des mécanismes dni se fait généralement par voie de conpostes de la Fonction publique, sélection tables de sélection des candidats aux quant des modalités et des normes équiquitte de cette responsabilité en applitrait à la dotation en personnel. Elle s'acmérite est respectée dans tout ce qui a est tenue de s'assurer que la règle du publique. Aux termes de cette Loi, elle de la Loi sur l'emploi dans la Fonction nome, elle est chargée de l'application palement comptable. Organisme autoet c'est au Parlement qu'elle est princia été créée par le Parlement du Canada,

vent attendre l'adoption de nouvelles lois en matière de gestion du personnel.

nos programmes d'action. les raisons qui déterminent nos choix et d'examiner avec eux nos orientations et donné à diverses reprises l'occasion sés de près à nos activités et nous ont tès et aux sénateurs qui se sont intéresexprimer notre vive gratitude aux depunotre compétence. Enfin, nous tenons à ques et de règles dans les domaines de cieuse dans la mise au point de polititionnaires, dont l'aide a été fort préaux associations et syndicats de foncnous ont donné sans réserve leur appui, ministres et à leurs cadres supérieurs qui ments s'adressent également aux sousson apport et sa loyauté. Nos remerciemission combien nous avons apprécié clusion, de dire au personnel de la Com-Qu'on nous permette, en guise de con-

en détail la situation des femmes dans la Fonction publique. Les femmes ayant les qualités voulues sont-elles recrutées dans une proportion correspondant à leur présence sur le marché du travail? Ont-elles leur juste part des promotions et des facilités de formation?

Autre point essentiel, quels ont été les résultais des véirilications effectuées par la Commission en 1978? Quels points faibles avors-nous décelés dans les procédures et méthodes de dotation? Quelles recommandations avons-nous formulées pour y remédier? Le chapitre 8 « La vérification et les responsabilités ministérielles », fournit les réponses à ces questions; il constitute le compte rendu le plus complet jamais publié sur les activites de la Commission à cet égard.

seront le lot des décennies à venir. tions nouvelles qui, sans aucun doute, voulons être prêts à faire face aux situanelle de la gestion du personnel si nous l'objet de toute restructuration fonctionleurs solutions, qui doivent demeurer sout ces problèmes fondamentaux, et sance des problèmes de notre temps. Ce Fouction publique, en toute connaisla gestion du personnel au sein de la ges de vues raisonnées sur l'évolution de mettra en effet le déroulement d'échanaffronter. Seule cette connaissance perdes situations que la Commission doit très claire des réalités quotidiennes et de décider en la matière aient une vue ceux qui auront la lourde responsabilité nistration fédérale—et en particulier cenx dne bréoccupe l'avenir de l'adminotre avis, il est indispensable que tous nos lecteurs sur ces chapitres car, a Nous avons tenu à attirer l'attention de

grecques des améliorations qui ne peubje) on eu repoussant aux calendes combressions de personnel par exemactuelles (problèmes provoqués par les là même le règlement des urgences points fondamentaux en négligeant par toutes nos énergies sur l'étude de ces contre tout aussi risqué de concentrer uone sommes confrontés. Il serait par à la solution des problèmes auxquels alors que nous consacrons tant d'efforts d'une manière simpliste, superficielle, ment dangereux de traiter ces dernières forces en présence. Il serait extrêmeune parfaite conscience des diverses la gestion efficace de ses activités exige ployeur le plus important du Canada et Fonction publique fédérale est l'eml'exercice de jugements réfléchis. La analyse minutieuse de la situation et qui engagent l'avenir nécessitent une Les décisions qu'il va falloir prendre et

#### Introduction

destion du personnel? ses torces du composent le monde de la des organismes fédéraux ou des divertent ses nombreux clients, qu'il s'agisse aux demandes varièes que lui soumetassurer un juste équilibre en réponse égard ? Comment la C.F.P. arrive-t-elle à actuels sont-ils satisfaisants à cet de ses activités? Nos modes de faire Fonction publique est-elle responsable après. Devant qui la Commission de la cant de répondre aux questions cimême problème en soulevant et s'efforpremier du présent rapport examine ce ses nombreuses facettes. Le chapitre Lambert qui a étudié cette question sous d'avoir les travaux de la Commission des résultats que ne manqueront pas Fonction publique se réjouit d'avance

D'origine relativement récente dans la Porigine relativement récente dan de pouvoirs en matière de gestion du personnel va sans aucun doute devenir un sujet fort important. Y a-t-il compatibilité entre l'imputabilité et la délégation de pouvoirs? Qu'en pense la Commission à partir des expériences vécues en la matière et qu'envisage-t-elle pour l'avenir? Nous traitons de ce problème au nir ? Nous traitons de ce problème au chapitre 2: « La délégation des pour chapitre 2: « La délégation des pour voirs : vers une nouvelle approche ».

gestion du personnel ». matière au chapitre 3 : « La qualité de la que ? Nous exprimons nos opinions en la nisation interne de la Fonction publiproblèmes et les propositions de réorgaégard ? Quelle relation y a-t-il entre les déjà entreprises par la Commission a cet fondamentaux? Quelles sont les actions matière. Quels sont donc ces problèmes des problèmes fondamentaux en la valeur qu'autant qu'elle vise à la solution problèmes relatifs à la gestion n'a de ment des procédures de règlement des de vue : toute tentative de renouvelleorganismes ne devalent Jamais perdre out fait état d'un principe que ces deux Commission royale et le Comité special Les exposés faits par la C.F.P. devant la

Comme tous ses partenaires dans ce domaine, la Commission a toujours placé au premier plan de ses soucis l'égalité des chances d'accès à l'emploi dans la Fonction publique et la représentation des groupes qui y sont sous-représentés. Notre chapitre 4, « L'égalité des chances pour les femmes », analyse des chances pour les femmes », analyse

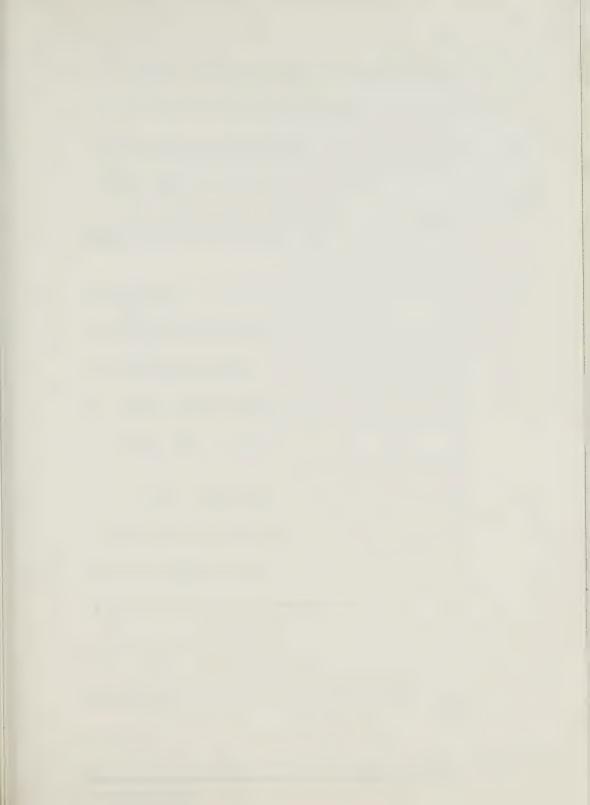
Il est probable que des événements marquant une étape majeure dans l'évoluseront intervenus au moment du dépôt de ce rapport annuel devant le Parlement et de sa diffusion dans le public.

Concurremment à d'autres faits, les conclusions du rapport de la Commission royale sur la gestion financière et l'impuspécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mêrite dans la Fonction publique auront contribué au démarrage d'un nouveau mode de gestion des ressources humaines et financières dont dispose l'administration fèdèrale.

De l'avis de la Commission, qui s'en réjouit, ces rapports auront été d'une réjouit, ces rapports auront été d'une permis à tous ceux qui portent un intérêt à la gestion du personnel dans la Fonction publique de mieux comprendre la situation et de se concentrer sur les principes de base qui doivent guider toute action dans ce domaine. Ce problème était du reste l'un des soucis profonds de la Commission, comme le prouvent notre rapport annuel de 1977, nos exponorts rapport annuel de 1977, nos expondre de se le comité spécial et, enfin, le présent rapport annuel de 1977, nos expondre et le comité spécial et, enfin, le présent rapport annuel.

nous considérons comme primordiaux. un certain nombre de domaines que année, attirer l'attention des lecteurs sur drions ainsi, tout spécialement cette de la gestion qui lui sont liés. Nous voutiels de la dotation et des autres aspects tous ses vues sur certains points essencours de l'année et de faire connaître à ble de ses activités opérationnelles au de rendre compte à chacun de l'ensem-Commission il constitue le moyen idéal domaines dont traite ce rapport. Pour la idée de la gamme étendue des sujets et des matières, il aura tout de suite une cer par jeter un coup d'œil sur sa table Si le lecteur veut bien en effet commen-

Nous commencerons par l'imputabilité, la responsabilité des différentes administrations, point qui préoccupe manifestement le public canadien et qui a valu son nom à la Commission dont nous venons de parler. La Commission de la



#### Table des matières

Révocations	g
Congés autorisés pour fins d'activités politiques	<b>b</b>
Exclusions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique	3
Délégations de pouvoirs de dotation en 1978	2
Budget de la Commission de la Fonction publique 1978-1979	Ļ
səɔipuəc	Jdy
La gestion interne	11
La formation et le perfectionnement	10
Réparation des torts, justice, équité	6
səlləriətsinim sətilidasnoqsər səl tə noitsərification et	8
Les langues officielles et les ministères	7
876f ne notation en 1978	9
Les programmes de la haute direction	g
L'égalité des chances pour les femmes	₽
La qualité de la gestion du personnel	3
La délégation des pouvoirs : vers une nouvelle approche	2
La responsabilité en matière de gestion	l
duction	ortro
	La delégation des pouvoirs : vers une nouvelle approche La delégation des pouvoirs : vers une nouvelle approche L'égalité de la gestion du personnel L'égalité des chances pour les femmes Les programmes de la haute direction Les programmes de la haute direction Les langues officielles et les ministères Les dotation et les responsabilités ministèrielles La vérification et les responsabilités ministèrielles La vérification et les responsabilités ministèrielles La perstion et le perfectionnement La gestion interne La gestion interne Delégations de pouvoirs de dotation en 1978  Exclusions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique Exclusions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique  Exclusions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique



#### Les commissaires

Les trois commissaires, dont le président, sont investis des pouvoirs que la Loi connêre à la Commission. Désignés par le Gouverneur en que la Loi contêre à la Commission. Désignés par le Gouverneur es sous-ministre; mais le président est l'administrateur principal de la Commission. Ensemble, ils établissent les politiques générales conformément à la Loi sur l'amploi dans la Fonction publique. Les décisions des commissaires se prennent à la majorité.

#### La Direction générale de la vérification

Elle examine périodiquement l'activité de dotation des ministères et organismes assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction public que, y compris celle de la Direction générale de la dotation de la Commission de la Fonction publique. Elle effectue des études spéciales et des vérifications ponctuelles d'opérations de dotation déterminées de vérifications ponctuelles d'opérations de dotation déterminées et recommande le cas échéant des modifications destinées à améliorer l'efficience du processus de dotation au sein de la Fonction publique.

#### La Direction générale de la dotation

Conformément aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ainsi qu' aux orientations et directives de la Commission, elle établit les politiques et les méthodes de dotation, les mission, elle établit les politiques et les méthodes de dotation, les dotation de la Commission et des ministreitéres. Elle les at responsable du dotation de la Commission de des ministreitéres. Elle est responsable du dotation des postes qui n'ont pas fait l'objet d'une délégation de dotation des postes qui n'ont pas fait l'objet d'une délégation de s'assurer qu'elle est conforme aux sipulations de la Loi et du bouvoirs et auveille en outre l'activité de cotation ministrielle pour d'Autonne les asspects de la politique des langues d'éticielles du ressort de la Commission, détermine les normes linguis-officielles du ressort de la Commission, détermine les normes linguis-fique des postutiants et des titulaires. Elle conpétence des postuliants et des titulaires. Elle dirige en outre le linguistique des postuliants et des titulaires. Elle dirige en outre le Programme Cap, l'Office de la promotion de la femme, le Bureau de recrutément d'Autochtones et veille à la planification des ressources recrutement d'Autochtones et veille à la planification des ressources humaines.

#### La Direction générale du perfectionnement

Elle s'emploie à répondre aux besoins ministèriels en élaborant et en disponant et des programmes dispensant, dans l'ensemble du pays, des cours et des programmes de formation et de perfectionnement intéressant certains secteurs d'activités spécialisées et les divers niveaux de la gestion jusqu'à de formation « personnalisées, »; des séminaires; des cours normaux; des formation « personnalisées »; des séminaires; des cours normaux; plusieurs ministères. Elle dirige aussi le Programme Carrières Grand Nord.

#### Les Services de secrétariat

Ils assurent, au nom des commissaires, la planification et la coordination des politiques, répondent aux demandes de renseignements des parlementaires et coordonnent les opérations courantes de la Commission.

#### La Direction générale des appels et des enquêtes

Elle établit des comités d'appel indépendants pour les cas de violation présumée de la Loi et du Réglement sur l'emploi dans la fonction publique en matière de promotion, rétrogradation et licenciement. Les arrêts des comités sont sans appel : ils lient les parties en cause ainsi que la Commission. Seule la Cour fédérale du Canada en cause ainsi que la Commission. Seule la Cour fédérale du Canada présumée dont se plaignent aussi bien des fonctionnaires que des candidats à l'emploi sont aussi du ressort de cette Direction générale san la Elle se penche en outre sur les pratiques présumées douteuses candidats à l'emploi sont aussi du ressort de cette Direction générale. Elle se penche en outre sur les pratiques présumées douteuses candidats à l'emploi sont aussière de oldstiton et de gestion du schommeil. Le Bureau du régistraire reçoit, étudie, en mregistre et achemines appels et plaintes où il le faut, s'assure qu'ils sont traités comme il convient et s'occupe des enquêtes liées à l'activité de la Direction générale.

#### La Direction générale des programmes de la haute direction

Elle élabore, conformément aux exigences de la Loi sur l'emploi, dans la Fonction publique et aux directives de la Commission, les politiques et les systèmes en matière de recrutement et de sélection des candidats aux postes de cadres de haute direction dans la Fonction publique canadienne. Elle s'occupe de planification, de conseil et de dotation. Elle dirige en outre la Division Échange conseil et de dotation. Elle dirige en outre la Division Échange des rescources humaines aux divers niveaux de la haute gestion et de la haute direction, ainsi que la mise au point de politiques et de de la haute direction, ainsi que la mise au point de politiques et de systèmes visant à une planification efficace.

#### La Direction générale de la formation linguistique

Elle assure, dans les locaux de la Commission et dans ceux des ministères, la formation linguistique de base et, à la demande des ministères, prépare et dispense des cours spécialisés et de perfectionnement. Elle offre aide et conseils en divers domaines liés à la formation linguistique : élaboration de cours et de programmes destinés à répondre à des besoins précis, enseignement; évaluation de programmes, festage, orientation des étudiants-fonctionnaires. Elle est essentiellement au service des ministères et organismes auxquels il incombe maintenant de veiller à la formation linguistique de leurs employés.

#### La Direction générale des services et systèmes de gestion

Elle est chargée de développer et de coordonner les systèmes de gestion de la Commission en vue d'une administration plus efficace. Elle réunit les directions suivantes : administration, services informatiques, information, personnel et vérification interne.



L'honorable John Roberts Secrétaire d'État Chambre des communes Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir déposer à la Chambre des communes le rapport de la Commission de la Fonction publique du Canada pour 1978, lequel comporte cette année deux volumes.

Nous le soumettons au Parlement en conformité des dispositions de l'article 45 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique—chapitre 71, Statuts du Canada, 1966-1967.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

Le Président

Edgar Gallant

Le Commissaire

Anita Szlazak

Le Commissaire

John Edwards



# Rapport annuel 1978 Commission de la Fonction publique du Canada

Volume 1

Commission de la Fonction publique Public Service Commission du Canada of Canada



50 140

Rapport annuel 1978 Commission de la Fonction publique du Canada

Volume 1

Public Service Commission

of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada

91 5 A55

## **Annual Report 1978**

Public Service Commission of Canada

Volume 2
Statistics

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada



## **Annual Report 1978 Public Service Commission** of Canada

Volume 2 **Statistics** 

of Canada

Public Service Commission Commission de la Fonction publique du Canada



© Minister of Supply and Services Canada 1979

Cat. No. SC1-1/1978

#### **Foreword**

The Public Service Employment Act requires the Public Service Commission to report annually on its activities to Parliament. For its 1978 Report, the Commission has produced two volumes: a publication outlining its activities for the calendar year 1978 in the various areas for which it is responsible, and this volume, which includes the statistical tables that form a companion volume to the text.

Together, these two publications form the Annual Report of the Public Service Commission of Canada for 1978.



#### le of Contents

### lanatory Notes

es	Page
Type of employment	1
Geographic area and sex	2
Geographic area and language group	2
Location and sex	3
Location and language group	4
Department and sex	5
Department and language group	7
Age and sex	9
Age and language group	9
Salary and sex	10
Salary and language group	11
Category and sex	12
Category and location	14
Category and language group	14
Category, group and sex	15
Category, group and language group	17
Senior executives, equivalents and sex	20
Senior executives, equivalents and language group	20
Women in the Senior Executive Category	22
Women in senior executive equivalent groups and levels	23
Women in the Scientific and Professional Category	24
Women in the Administrative and foreign Service Category	25
Nomen in the Technical Category	26
Women in the Administrative Support Category	27
Women in the Operational Categor	ry 28
Francophones in the Senior Executive Category	30
Francophones in senior executive equivalent groups and levels	31
Francophones in the Scientific and Professional Category	32
rancophones in the Administrative and Foreign Service Category	'e 33

30	Francophones in the Technical Category	34
31	Francophones in the Administrative Support Category	35
32	Francophones in the Operational Category	36
33	Bilingual positions, linguistic region and required level of proficiency in the second language (oral expression)	37
34	Bilingual positions, category and required level of proficiency in the second language (oral expression)	38
35	Bilingual positions in the NCR, category and required level of proficiency in the second language (oral expression)	39
36	Category and linguistic status of positions	40
37	Category and linguistic status of NCR positions	40
38	Linguistic region and linguistic status of positions	40
39	Appointments and separations	41
40	Appointments and type of employment	41
41	Appointments, category and appointing authority	42
42	Appointments and employee mobility	50
43	Appointments, geographic mobility and sex	56
44	Appointments, geographic mobility and language group	60
45	Appointments by type and appointing authority	64
46	Appointments, appointing authority and sex	68
47	Appointments, appointing authority and language group	70
48	Appointments, geographic area and sex	72
49	Appointments, geographic area and language group	73
50	Appointments, category and language requirement of position	74

51	Appointments, language requirement of position and language group	76
52	Appointments and imperative bilingual positions	77
53	Appointments and non-imperative bilingual positions	78
54	Appointments, university graduates	79
55	Applications and appointments, university graduates	79
56	Applications and appointments, community college and CEGEP graduates	80
57	Appointments, career-oriented summer employment	80
58	Appeals and geographic area	81
59	Appeals and category	81
60	Appeals and departments	82
61	Appeals, status of delegation and type of selection process	83
62	Separations and reasons	84
63	Separations, category and sex	85
64	Professional and managerial training and location	86
65	Professional and managerial training and language of instruction	87
66	Language training and category	87

jures	Page
Employee growth by category	12
NCR employees	13
Category and sex	21
Category and language group	29
Appointments by language requirement of position	75
Appointments by language group	76
	Employee growth by category NCR employees Category and sex Category and language group Appointments by language requirement of position



#### **Explanatory Notes**

This volume gives detailed information on employees in the Public Service, namely, the 279 207 persons employed under the *Public Service Employment Act*. Data are included on the distribution of these public servants, by type of employment, department, location, sex, language group, age group, salary, occupational group and category; and on appointments, separations, appeals, professional and managerial training, and language training.

The Public Service, as defined here, does not include employees appointed for less than six months; personnel appointed by order-in-council, such as deputy heads; ministerial staff; the Royal Canadian Mounted Police; the Canadian Armed Forces; Crown corporations, such as Air Canada; and certain federal agencies, such as the National Research Council. It does, however, include civilian employees working both for the Department of National Defence and the RCMP. Total federal employment is about 570 000 of which Public Service employees make up less than one half.

The Public Service population has changed over the years, largely owing to the inclusion or exclusion of departments and agencies and of particular types or groups of employees. For example, included in 1978 data are the Office of the Comptroller General and the Office of the Commissioner of Federal Judicial Affairs. In addition, changes in definitions that determine the number of appointments and separations have produced minor variations in the data These variations, although of little statistical significance, have made it difficult to compare the data from one year to another. Thus, the statistics cannot be directly compared with those in previous annual reports.

The Auditor General was authorized by Parliament, through the Auditor General Act, which came into force on August 1, 1977, to exercise the powers, duties and functions of the Commission with respect to staffing his organization.\* Thus, all 1977 data published in this volume include the Auditor General's Office. Senior officers, classified as "principals," have been included in the Senior Executive Category. For 1978 data, employees of the Auditor General's Office have been excluded.

It should be noted that 1 215 employees in 1977, and 1 240 in 1978 were working in federal veterans' hospitals that were transferred to provincial jurisdiction. These employees have been recorded as "lay-offs" for administrative purposes; all have been re-absorbed by various provincial governments. The term "layoff" as used in these tables refers only to those employees previously occupying an indeterminate position. Note as well that the table listing separations by category and language group (Table 58 in 1977 Annual Report) does not appear in this year's Report. Recent studies suggest that data for 1977 and 1978 are unreliable in this regard. Revised figures will be made available as soon as their reliability can be established.

#### Source of data

The population statistics come primarily from payroll and superannuation records of the Department of Supply and Services. Data on the Senior Executive Category and equivalents, appointments, separations, appeals and training come from the files of the Public Service Commission.

For the population statistics, the language data on employees are obtained from the Official Languages Information System of the Treasury Board Secretariat. The language data on the Senior Executive Category and equivalents, appointments, separations and training come from the files of the Public Service Commission.

<sup>\*</sup>Nevertheless, by mutual agreement, employees of the Auditor General's Office will be treated like other public servants with regard to competition rights and staffing policies. In addition, appeals by employees of the Auditor General's Office against appointments and against release or demotion (Sections 21 and 31, Public Service Employment Act) will be heard by the Commission's Appeals and Investigation Branch. Furthermore, the Commission will conduct inquiries as appropriate and continue to carry out an audit of staffing in the Auditor General's Office.

#### **Definitions**

• Senior executive equivalents are defined in the Personnel Management Manual of the Treasury Board, Annex A, pages 1 and 2, as follows:

Occupational group	Level
Agriculture	6
Architecture	8,9
Auditing	7
Biological Sciences	6
Chemistry	6
Defence Science	7,8
Education—Education Services	7
Engineering and Land Survey— Engineering	7,8
Engineering and Land Survey—Survey	7,8
Economics, Sociology and Statistics	8
Forestry Sciences	5
Historical Research	5
Law	3
Mathematics—Senior Statistician	1
Medicine—Medical Officer	4,5
Meteorology	9
Physical Sciences	6
Scientific Research—Research Manager	3
Scientific Regulation	10
Social Work—Social Welfare	6
University Teaching	5,6,7
Veterinary Science	6
Foreign Service	4,5

#### Type of appointment

- Promotion is an appointment where the group and sub-group of an employee do not change and where there is an increase in level; or where the group or sub-group of an employee changes and the Staffing Action Form shows an increase of at least one dollar in the maximum annual rate of pay.
- Lateral transfer is an appointment where the group, sub-group and level of an employee do not change; or where the group or sub-group of an employee changes and the Staffing Action Form does not show either an increase or a decrease of at least one dollar in the maximum annual rate of pay.
- Downward transfer is an appointment where the group and sub-group of an employee do not change and where there is a decrease in level; or where the group or sub-group of an employee changes and the Staffing Action Form shows a decrease of at least one dollar in the maximum annual rate of pay.

- **Demotion** is an appointment of an employee to a position at a lower maximum rate of pay, for reasons of incompetence or incapacity, as a result of a departmental recommendation pursuant to Section 31 of the *Public Service Employment Act*.
- Reappointment for an additional term is an appointment where the group, sub-group and level of a specified period employee do not change; where the new appointment is for a specified period; and where the total time under the specified period employment comes to more than six months in the same position.
- Reclassification is an appointment of the same employee following a re-definition of position.
- Geographic mobility denotes a relocation from one region to another, within any of the following regions: the ten provinces, the National Capital Region, the Northwest Territories, the Yukon and "Outside Canada".

Various sections of the *Public Service Employment Act* and Regulations form the basis on which the tables in this volume have been constructed. The breakdown in Tables 41-47 between PSC authority and departmental authority is predicated on Section 6(1) of the *Public Service Employment Act*, which authorizes the Commission to delegate appointing authority to departments.

The data in Tables 58-60 include selection processes appealed under Section 7(b) of the Regulations, which deals with closed competitions; Section 7(b)(i), notice; Section 7(b)(ii), inventory selection; and Section 7(c), appointments without competition.

Dashes (—) have been used in this Report when data are unavailable. Columns have been left blank when the data in question was not in existence, for example, data for the Office of the Comptroller General for 1977.

Table 1

Table I											
Type of employment Number of employees, by type of employment, 1974 to 1978											
Type of employment	1974a	1975	1976 <sup>b</sup>	1977 <sup>b</sup>	1978b						
Full-time for an indeterminate period	235 521	248 516	251 503	253 274°	245 014						
Full-time for a specified period (6 months or over)	16 051	16 569	15 517	16 823	15 711						
Total full-time employees	251 572	265 085	267 020	270 097	260 725						
Part-time (indeterminate or 6 months or over)	4 999	5 407	8 705	8 189	8 832						
Seasonal	2 0 1 9	2 675	1 586	1 593	1 329						
Grand total	258 590	273 167	279 314 <sup>d</sup>	282 788 <sup>d</sup>	279 207 <sup>d</sup>						

alnoludes 2 353 employees not previously under the Public Service Employment Act.

<sup>b</sup>Following a reanalysis of the population subject to the Public Service Employment Act, data for 1976, 1977 and 1978 cannot be compared exactly with data for previous years.

clincludes 4 935 employees whose type of employment \*Includes 4 935 employees wnose type of employment was not specified on pay documents. The practice of considering employees paying union dues as full-time indeterminate ceased in October 1978 re a directive of the Treasury Board.

\*Includes 2 003 employees in 1976, 7 844 employees in 1977 and 8 321 in 1978 whose type of employ-

ment was not specified on pay documents.

Note: Employees hired for periods of less than six months have been excluded from the tables. In 1978 their number ranged from a high of 26 540 in July to a low of 11 231 in December, with a monthly average of 19 817

Source: Department of Supply and Services

Table 2

#### Geographic area and sex

Number and percentage of employees, by geographic area and sex, 1977 and 1978

			197	7					1978	3		
	Mer	Men		Women		al <sup>a</sup>	Mer	1	Women		Totala	
Geographic area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
Newfoundland	4 548	77.5	1 3 1 7	22.5	5 865	100.0	4 569	76.8	1 384	23.2	5 953	
Prince Edward Island	1 196	79.4	311	20.6	1 507	100.0	1 103	76.7	335	23.3	1 438	
Nova Scotia	12 842	76.4	3 961	23.6	16 803	100.0	12 417	77.4	3 6 1 6	22.6	16 033	
New Brunswick	6 124	73.3	2 235	26.7	8 359	100.0	5 951	71.5	2 375	28.5	8 326	
Québec	37 570	71.0	15 348	29.0	52 918	100.0	39 776	69.6	17 408	30.4	57 185	
Ontario	79 192	62.1	48 379	37.9	127 573	100.0	74 861	61.8	46 308	38.2	121 171	
Manitoba	7 9 1 9	63.4	4 565	36.6	12 484	100.0	7 596	63.1	4 451	36.9	12 047	
Saskatchewan	5 271	63.6	3 0 1 8	36.4	8 289	100.0	5 098	62.4	3 077	37.6	8 175	
Alberta	11 184	61.8	6 901	38.2	18 085	100.0	10 974	60.5	7 154	39.5	18 128	
British Columbia	18 212	68.4	8 424	31.6	26 636	100.0	18 026	68.1	8 433	31.9	26 459	
Yukon	479	51.8	445	48.2	924	100.0	485	51.7	454	48.3	939	
Northwest Territories	865	61.3	545	38.7	1 4 1 0	100.0	872	60.0	581	40.0	1 453	
Outside Canada	1 461	75.5	473	24.5	1 934	100.0	1 453	76.5	447	23.5	1 900	
Total <sup>b</sup>	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0	183 181	65.6	96 023	34.4	279 207	

Table 3

#### Geographic area and language group

Number and percentage of employees, by geographic area and language group, 1977 and 1978

			19	77					197	1978		
	Angloph	onesa	Francoph	ones <sup>a</sup>	Anglo- phones and		Angloph	onesª	Francoph	iones <sup>a</sup>	Anglo- phones and	
Geographic area	No.	%	No.	%	Franco- phones	Totalb	No.	%	No.	%	Franco- phones	
Newfoundland	4 601	99.6	18	0.4	4 6 1 9	5 865	5 023	99.7	13	0.3	5 036	
Prince Edward Island	1 269	96.6	45	3.4	1 3 1 4	1 507	1 2 1 4	96.8	40	3.2	1 254	
Nova Scotia	14 710	97.3	401	2.7	15 111	16 803	13 612	97.6	335	2.4	13 947	1
New Brunswick	6 225	84.0	1 183	16.0	7 408	8 359	6 207	84.2	1 169	15.8	7 376	
Québec (except NCR)	3 239	7.6	39 602	92.4	42 841	47 465	2 760	6.6	38 914	93.4	41 674	4
Québec (NCR)	2 609	50.5	2 553	49.5	5 162	5 453	5 755	57.9	4 182	42.1	9 937	1
Ontario (except NCR)	42 865	96.4	1 603	3.6	44 468	58 008	50 441	97.3	1 400	2.7	51 841	5
Ontario (NCR)	43 669	68.9	19 745	31.1	63 414	69 565	40 454	69.1	18 130	30.9	58 584	6
Manitoba	10 424	97.8	233	2.2	10 657	12 484	10 361	97.9	217	2.1	10 578	1
Saskatchewan	6 842	98.9	79	1.1	6 921	8 289	6 765	98.9	72	1.1	6 837	
Alberta	15 712	98.8	197	1.2	15 909	18 085	15 882	98.9	176	1.1	16 058	1
British Columbia	22 454	99.0	218	1.0	22 672	26 636	22 596	99.2	186	0.8	22 782	2
Yukon	640	99.4	4	0.6	644	924	654	99.4	4	0.6	658	
Northwest Territories	1 101	95.1	57	4.9	1 158	1 410	1 066	95.3	52	4.7	1 118	
Outside Canada	1 375	74.1	480	25.9	1 855	1 934	1 355	75.4	442	24.6	1 797	
Total <sup>c</sup>	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	282 788	184 145	73.8	65 332	26.2	249 477	27

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Includes 3 employees in 1977 and 3 in 1978 whose sex was not specified on pay documents. <sup>b</sup>Includes one employee in 1977 whose geographic area was not specified on pay document.

Source: Department of Supply and Services

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>First official language of employee. <sup>b</sup>Includes 38 634 employees in 1977 and 29 730 in 1978 whose first official language was not specified

on pay documents.

clncludes one employee in 1977 whose geographic area was not specified on pay document.

Source: Department of Supply and Services

le 4

ation and sex ber and percentage of employees, by location and sex, 1977 and 1978

			1977	-		1978						
	Men	Wome	en	Tota	ļa	Men		Women		Tota	a	
opolitan area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
ohn's, Nfld.	2 203	78.6	599	21.4	2 802	100.0	2 272	77.6	655	22.4	2 927	100.0
ax	9 094	76.3	2 8 1 7	23.7	11 911	100.0	8 770	77.7	2 5 1 9	22.3	11 289	100.0
John, N.B.	1 048	73.2	383	26.8	1 431	100.0	1 066	73.0	394	27.0	1 460	100.0
outimi-Jonquière	290	81.2	67	18.8	357	100.0	301	79.8	76	20.2	377	100.0
pec	5 723	75.7	1 838	24.3	7 561	100.0	5 743	75.0	1 9 1 5	25.0	7 658	100.0
tréal	19 645	71.8	7 7 1 7	28.2	27 362	100.0	19 401	72.6	7 3 1 8	27.4	26 719	100.0
onal Capital Region	43 327	57.9	31 519	42.1	74 847	100.0	42 637	57.6	31 434	42.4	74 07 1	100.0
awa	260	66.8	129	33.2	389	100.0	258	67.0	127	33.0	385	100.0
nto	16 947	66.6	8 483	33.4	25 430	100.0	16 968	65.1	9 104	34.9	26 072	100.0
ilton	2 036	67.4	985	32.6	3 021	100.0	2 080	67.2	1 0 1 7	32.8	3 097	100.0
ara-St. Catharines	814	67.4	394	32.6	1 208	100.0	832	67.7	397	32.3	1 229	100.0
nener-Waterloo	975	68.9	440	31.1	1 4 1 5	100.0	968	68.1	454	31.9	1 422	100.0
don	1 804	67.7	861	32.3	2 665	100.0	1 778	66.8	884	33.2	2 662	100.0
dsor	1 039	67.6	499	32.4	1 538	100.0	1 028	66.9	509	33.1	1 537	100.0
oury	417	58.1	301	41.9	718	100.0	428	57.3	319	42.7	747	100.0
nder Bay	801	75.2	264	24.8	1 065	100.0	783	72.1	303	27.9	1 086	100.0
nipeg	5 5 1 1	63.7	3 138	36.3	8 649	100.0	5 372	62.8	3 188	37.2	8 560	100.0
na	1 451	63.7	826	36.3	2 277	100.0	1 445	62.2	880	37.8	2 325	100.0
katoon	1 085	63.7	617	36.3	1 702	100.0	1 156	62.4	697	37.6	1 853	100.0
onton	4 027	57.3	2 998	42.7	7 025	100.0	4 064	55.8	3 2 1 6	44.2	7 280	100.0
ary	2 738	59.6	1 859	40.4	4 597	100.0	2 707	58.4	1 930	41.6	4 637	100.0
couver	8 459	65.5	4 461	34.5	12 920	100.0	8 427	64.9	4 558	35.1	12 985	100.0
bria	4 332	77.6	1 253	22.4	5 585	100.0	4 262	76.8	1 291	23.2	5 553	100.0
il	134 026	64.9	72 448	35.1	206 475	100.0	132 746	64.5	73 185	35.5	205 931	100.0
r locations	52 837	69.2	23 474	30.8	76 313	100.0	50 435	68.8	22 838	31.2	73 276	100.0
nd total	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0	183 181	65.6	96 023	34.4	279 207	100.0

les 3 employees in 1977 and 3 in 1978 whose 2 as not specified on pay documents.

De: Department of Supply and Services

Table 5

Location and language group

Number and percentage of employees, by location and language group, 1977 and 1978

			19	977		1978						
	Angloph	ionesª	Francopho	onesª	Anglo- phones and		Anglopho	iones <sup>a</sup>	Francoph	honesa	Anglo- phones and	
Metropolitan area	No.	%	No.	%	Franco- phones	Totalb	No.	%	No.	%	Franco- phones	Т
St. John's, Nfld.	2 489	99.8	5	0.2	2 494	2 802	2 643	99.9	3	0.1	2 646	
Halifax	10 728	97.8	239	2.2	10 967	11 911	9 900	98.0	201	2.0	10 101	11
Saint John, N.B.	1 301	96.0	54	4.0	1 355	1 431	1 277	95.5	60	4.5	1 337	1
Chicoutimi-Jonquière	2	0.6	335	99.4	337	357	3	0.9	341	99.1	344	
Québec	327	5.0	6 184	95.0	6 511	7 561	313	4.9	6 102	95.1	6 415	7
Montréal	2 091	8.1	23 612	91.9	25 703	27 362	1 782	7.2	23 100	92.8	24 882	26
National Capital Region	46 261	67.6	22 157	32.4	68 418	74 847	46 209	67.4	22 312	32.6	68 521	74
Oshawa	358	99.7	1	0.3	359	389	374	99.7	1	0.3	375	
Toronto	15 552	98.3	271	1.7	15 823	25 430	23 652	99.0	240	1.0	23 892	26
Hamilton	2 821	99.0	28	1.0	2 849	3 021	2 847	99.1	26	0.9	2 873	3
Niagara-St. Catharines	1 138	98.2	21	1.8	1 159	1 208	1 155	98.2	21	1.8	1 176	1
Kitchener-Waterloo	1 331	99.4	8	0.6	1 339	1 415	1 3 1 7	99.1	12	0.9	1 329	1
London	2 350	99.3	16	0.7	2 366	2 665	2 352	99.4	15	0.6	2 367	2
Windsor	1 441	98.3	25	1.7	1 466	1 538	1 428	98.3	24	1.7	1 452	1
Sudbury	540	78.6	147	21.4	687	718	555	78.4	153	21.6	708	
Thunder Bay	994	99.4	6	0.6	1 000	1 065	1 001	99.1	9	0.9	1 010	1
Winnipeg	7 612	97.6	191	2.4	7 803	8 649	7 702	97.7	180	2.3	7 882	8
Regina	2 005	99.6	8	0.4	2 0 1 3	2 277	2 075	99.5	10	0.5	2 085	2
Saskatoon	1 580	99.2	12	0.8	1 592	1 702	1 685	99.3	12	0.7	1 697	1
Edmonton	6 306	98.4	102	1.6	6 408	7 025	6 5 1 4	98.7	89	1.3	6 603	7
Calgary	4 147	99.4	27	0.6	4 174	4 597	4 3 10	99.3	29	0.7	4 339	4
Vancouver	10 912	98.9	125	1.1	11 037	12 920	11 429	99.1	109	0.9	11 538	12
Victoria	4 868	99.3	36	0.7	4 904	5 585	4 8 1 9	99.3	34	0.7	4 853	5
Total	127 154	70.3	53 610	29.7	180 764	206 475	135 342	71.8	53 083	28.2	188 425	20
Other locations	50 581	79.8	12 809	20.2	63 390	76 313	48 803	79.9	12 249	20.1	61 052	73
Grand total	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	282 788	184 145	73.8	65 332	26.2	249 477	279

Source: Department of Supply and Services

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>First official language of employee. <sup>b</sup>Includes 38 634 employees in 1977 and 29 730 in 1978 whose first official language was not specified on pay documents.

artment and sex

per and percentage of employ	ees, by de	partmen			1978							
			1977	,				1978	3			
	Men		Women		Tota	a	Men		Women		Tota	la .
rtment	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Office	44 990	74.2	15 602	25.7	60 593	100.0	44 754	73.5	16 123	26.5	60 880	100.0
nal Defence (Civilian)	26 089	73.8	9 284	26.2	35 373	100.0	25 538	72.4	9 720	27.6	35 258	100.0
nue Canada (Customs,									0.700	40.0	00.044	400.0
e, Taxation)	14 358	59.9	9 6 1 2	40.1	23 970	100.0	14 161	59.1	9 780	40.9	23 941	100.0
syment and Immigration	10 531	45.3	12 735	54.7	23 266	100.0	10 295	44.7	12 753	55.3	23 048	100.0
port	17/143	85.5	2 9 1 4	14.5	20 057	100.0	16 962	84.8	3 038	15.2	20 000	100.0
ries and Environment	9 166	79.4	2 380	20.6	11 546	100.0	9 194	79.3	2 405	20.7	11 599	100.0
Affairs and Northern opment	6 908	63.0	4 057	37.0	10 965	100.0	6 467	62.0	3 970	38.0	10 437	100.0
ly and Services	5 379	53.8	4 614	46.2	9 995	100.0	5 380	52.9	4 792	47.1	10 172	100.0
dian Penitentiary Service	7 905	81.6	1 777	18.4	9 682	100.0	8 191	82.1	1 780	17.9	9 971	100.0
ulture	7 572	77.6	2 191	22.4	9 763	100.0	7 504	76.5	2 307	23.5	9 811	100.0
nal Health and Welfare	3 767	39.4	5 802	60.6	9 569	100.0	3 699	39.6	5 647	60.4	9 346	100.0
c Works	7 2 1 5	79.4	1 871	20.6	9 089	100.0	7 0 1 8	79.3	1 832	20.7	8 850	100.0
stics Canada	2 461	48.5	2 6 1 7	51.5	5 078	100.0	2 289	48.8	2 398	51.2	4 687	100.0
ans' Affairs	2 705	46.2	3 145	53.8	5 850	100.0	2 065	47.5	2 286	52.5	4 351	100.0
gy, Mines and Resources	2 836	77.4	830	22.6	3 666	100.0	2 773	76.5	851	23.5	3 624	100.0
Canadian Mounted Police	611	19.2	2 576	80.8	3 187	100.0	650	19.2	2 731	80.8	3 381	100.0
c Service Commission	1 676	45.4	2 0 1 6	54.6	3 692	100.0	1 411	44.2	1 783	55.8	3 194	100.0
etary of State	1 129	37.2	1 903	62.8	3 032	100.0	1 170	36.7	2 0 1 9	63.3	3 189	100.0
nal Affairs	1 885	60.6	1 224	39.4	3 109	100.0	1 848	60.5	1 207	39.5	3 055	100.0
umer and Corporate Affairs	1 479	60.0	984	40.0	2 463	100.0	1 436	59.8	964	40.2	2 400	100.0
try, Trade and Commerce	1 494	62.9	880	37.1	2 374	100.0	1 477	63.3	856	36.7	2 333	100.0
munications	1 4 1 6	66.2	723	33.8	2 139	100.0	1 403	66.6	704	33.4	2 107	100.0
onal Economic Expansion	805	64.6	442	35.4	1 247	100.0	643	56.8	490	43.2	1 133	100.
се	495	47.7	543	52.3	1 038	100.0	490	47.2	548	52.8	1 038	100.
nal Museums of Canada	621	63.5	357	36.5	978	100.0	618	63.6	354	36.4	972	100.
dian Grain Commission	828	84.0	158	16.0	986	100.0	814	83.9	156	16.1	970	100.0
dian International lopment Agency	534	56.8	406	43.2	940	100.0	542	55.9	428	44.1	970	100.0
dian Transport Commission	482	59.7	326	40.3	808	100.0	479	59.6	325	40.4	804	100.0
	492	60.1	326	39.9	818	100.0	421	57.3	314	42.7	735	100.
c Archives	401	59.4	274	40.6	675	100.0	419	61.1	267	38.9	686	100.
ur	352	50.9	339	49.1	691	100.0	353	52.5	320	47.5	673	100.
ice	371	54.3	312	45.7	683	100.0	355	54.2	300	45.8	655	100.
	129	26.8	353	73.2	482	100.0	129	27.8	335	72.2	464	100.
nal Library Inflation Board	296	47.1	333	52.9	629	100.0	212	49.6	215	50.4	427	100.
ommunications Commission				02.0								
dian Radio-Television	246	54.9	202	45.1	448	100.0	221	54.7	183	45.3 39.3	333	100.
nal Energy Board	217	61.8	134	38.2	351	100.0	202	60.7	131			100.
dian Pension Commission	108	34.6	204	65.4	312	100.0	110	34.1	213	65.9	323	100.
ans' Land Administration	201	62.2	122	37.8	323	100.0	162	58.9	113	41.1	275	
Council	121	45.7	144	54.3	265	100.0	122	44.9	150	55.1	272	100.
nal Parole Board	68	30.2	157	69.8	225	100.0	72	30.5	164	69.5	236	100.

Table 6 cont'd

			197	7					197	78	
	Mei	1	Won	nen	Total	ala	Mei	n	Won	nen	Totala
Department	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
Solicitor General	115	53.5	100	46.5	215	100.0	112	50.9	108	49.1	220
Insurance	114	63.3	66	36.7	180	100.0	124	64.2	69	35.8	193
Prairie Farm Rehabilitation Administration	93	51.4	88	48.6	181	100.0	94	55.0	77	45.0	171
Public Service Staff Relations Board	89	53.6	77	46.4	166	100.0	89	52.0	82	48.0	171
Urban Affairs	86	53.8	74	46.3	160	100.0	85	52.5	77	47.5	162
Science and Technology	76	54.7	63	45.3	139	100.0	72	49.3	74	50.7	146
Bureau of Pension Advocates	18	43.9	23	56.1	41	100.0	62	47.0	70	53.0	132
Federal Court	69	51.9	64	48.1	133	100.0	68	53.1	60	46.9	128
Comptroller General							74	75.5	24	24.5	98
Commissioner of Official Languages	34	50.0	34	50.0	68	100.0	48	52.7	43	47.3	91
Canadian Labour Relations Board	37	45.7	44	54.3	81	100.0	34	41.5	48	58.5	82
Federal-Provincial Relations Office	33	47.8	36	52.2	69	100.0	34	44.2	43	55.8	77
Governor General's Secretariat	35	48.6	37	51.4	72	100.0	36	49.3	37	50.7	73
Canadian Human Rights Commission	0	0.0	3	100.0	3	100.0	22	34.9	41	65.1	63
Supreme Court	25	54.3	21	45.7	46	100.0	31	56.4	24	43.6	55
Immigration Appeal Board	27	45.0	33	55.0	60	100.0	24	48.0	26	52.0	50
Chief Electoral Officer	18	46.2	21	53.8	39	100.0	19	47.5	21	52.5	40
International Joint Commission	24	70.6	10	29.4	34	100.0	24	64.9	13	35.1	37
Law Reform Commission	5	15.2	28	84.8	33	100.0	7	21.2	26	78.8	33
Tax Review Board	10	31.3	22	68.8	32	100.0	10	30.3	23	69.7	33
Tariff Board	14	48.3	15	51.7	29	100.0	14	48.3	15	51.7	29
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	13	59.1	9	40.9	22	100.0	14	51.9	13	48.1	27
War Veterans' Allowance Board	14	51.9	13	48.1	27	100.0	11	47.8	12	52.2	23
Commissioner for Federal Judicial Affairs							5	29.4	12	70.6	17 1
Pension Review Board	6	46.2	7	53.8	13	100.0	7	43.8	9	56.3	16 1
Co-ordinator, Status of Women	1	8.3	11	91.7	12	100.0	0	0.0	13	100.0	13 1
Restrictive Trade Practices Commission	4	36.4	7	63.6	11	100.0	5	41.7	7	58.3	12 1
Administrator, Anti-Inflation Act	6	50.0	6	50.0	12	100.0	7	63.6	4	36.4	11 1
Total <sup>b</sup>	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0	183 181	65.6	96 023	34.4	279 207

a Includes 3 employees in 1977 and 3 in 1978 whose sex was not specified on pay documents.

Also includes, in 1977, 428 employees from the Office of the Auditor General, and 128 from the Communication Security Establishment.

Source: Department of Supply and Services

artment and language group ber and percentage of employees, by department and language group, 1977 and 1978

ber and percentage of em			19						197	8		
	Anglopho	onesª	Francopho	onesª	Anglo- phones and Franco-		Anglopho		Francoph		Anglo- phones and Franco-	
rtment	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No.	%	phones	Totalb
Office	28 465	64.9	15 397	35.1	43 862	60 593	37 431	70.5	15 692	29.5	53 123	60 880
nal Defence (Civilian)	25 995	82.0	5 693	18.0	31 688	35 373	25 799	81.9	5 708	18.1	31 507	35 258
nue Canada (Customs, se, Taxation)	16 644	75.1	5 532	24.9	22 176	23 970	16 892	74.8	5 691	25.2	22 583	23 941
loyment and Immigration	13 867	66.7	6 936	33.3	20 803	23 266	13 200	67.8	6 280	32.2	19 480	23 048
sport	13 746	80.6	3 305	19.4	17 051	20 057	13 098	80.6	3 151	19.4	16 249	20 000
eries and Environment	9 446	87.6	1 338	12.4	10 784	11 546	9 2 1 9	87.3	1 337	12.7	10 556	11 599
n Affairs and Northern	7 244	83.3	1 457	16.7	8 701	10 965	6 972	83.7	1 362	16.3	8 334	10 437
ly and Services	6 333	65.5	3 337	34.5	9 670	9 995	6 385	64.6	3 501	35.4	9 886	10 172
adian Penitentiary	6 445	69.0	2 901	31.0	9 346	9 682	6 631	68.6	3 03 1	31.4	9 662	9 971
culture	7 649	81.4	1 750	18.6	9 399	9 763	7 599	81.7	1 699	18.3	9 298	9 811
onal Health and Welfare	6 9 1 2	81.6	1 562	18.4	8 474	9 569	6 5 1 0	80.8	1 547	19.2	8 057	9 346
ic Works	5 323	71.2	2 151	28.8	7 474	9 086	6 180	72.7	2 3 1 5	27.3	8 495	8 850
stics Canada	3 275	68.5	1 508	31.5	4 783	5 078	3 046	68.4	1 410	31.6	4 456	4 687
rans' Affairs	3 441	65.9	1 777	34.1	5 2 1 8	5 850	2 593	66.2	1 324	33.8	3 9 1 7	4 351
gy, Mines and Resources	3 035	84.6	552	15.4	3 587	3 666	2 937	84.1	556	15.9	3 493	3 624
Canadian Mounted e (Civilian)	1 881	78.7	509	21.3	2 390	3 187	2 384	81.3	550	18.7	2 934	3 381
ic Service Commission	1 162	32.6	2 406	67.4	3 568	3 692	964	32.1	2 035	67.9	2 999	3 194
	870	29.5	2 076	70.5	2 946	3 032	956	31.0	2 132	69.0	3 088	3 189
etary of State	2 107	70.2	894	29.8	3 001	3 109	2 069	69.9	893	30.1	2 962	3 055
umer and Corporate	1 696	69.7	739	30.3	2 435	2 463	1 641	69.4	725	30.6	2 366	2 400
stry, Trade and merce	1 795	80.1	446	19.9	2 241	2 371	1 798	81.2	415	18.8	2 2 1 3	2 333
munications	1 570	76.3	487	23.7	2 057	2 139	1 5 1 0	76.0	478	24.0	1 988	2 107
onal Economic Insign	793	74.2	276	25.8	1 069	1 247	694	69.3	308	30.7	1 002	1 133
sce	693	74.4	239	25.6	932	1 038	707	73.2	259	26.8	966	1 038
nal Museums of Canada	671	69.9	289	30.1	960	978	676	70.3	285	29.7	961	972
dian Grain Commission	875	96.6	31	3.4	906	986	864	96.2	34	3.8	898	970
dian International lopment Agency	458	51.6	430	48.4	888	940	470	51.1	450	48.9	920	970
dian Transport	593	74.6	202	25.4	795	808	594	75.4	194	24.6	788	804
Sury Board	507	67.6	243	32.4	750	818	448	64.8	243	35.2	691	735
c Archives	418	63.2	243	36.8	661	675	437	65.3	232	34.7	669	686
tur	492	77.0	147	23.0	639	691	511	77.1	152	22.9	663	673
nice	433	67.2	211	32.8	644	683	399	66.7	199	33.3	598	655
nal Library	344	71.7	136	28.3	480	482	318	70.2	135	29.8	453	464
nflation Board	8	72.7	3	27.3	11	629	2	28.6	5	71.4	7	427
dian Radio-Television elecommunications			004	47.0	400	440	404	50.2	189	49.7	380	404
Dinission	221	52.4	201	47.6	422	448	191	50.3 87.9	39	12.1	323	333
Ardian Pension	293	87.7 75.8	72	12.3	298	351	248	85.5	42	14.5	290	323
Omission et ans' Land	226				321	323	255	94.4	15	5.6	270	275
nistration	282	87.9	39	12.1		265	151	56.6	116	43.4	267	272
Council	140	54.3	118	45.7	258				. 89	38.4	232	236
at nal Parole Board	134	63.5	77	36.5	211	225	143	61.6	- 09	00.4	202	200

Table 7 cont'd

			19	77					197	78	
	Angloph	iones <sup>a</sup>	Francoph	onesª	Anglo- phones and Franco-		Angloph	onesª	Francoph	nonesª	Anglo- phones and Franco-
Department	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No.	%	phones
Solicitor General	122	68.9	55	31.1	177	215	135	71.8	53	28.2	188
Insurance	145	81.5	33	18.5	178	180	155	82.4	33	17.6	188
Prairie Farm Rehabilitation Administration	91	100.0	0	0.0	91	181	65	100.0	0	0.0	65
Public Service Staff Relations Board	73	49.0	76	51.0	149	166	72	46.5	83	53.5	155
Urban Affairs	96	64.4	53	35.6	149	160	3	60.0	2	40.0	5
Science and Technology	93	69.4	41	30.6	134	139	104	72.7	39	27.3	143
Bureau of Pensions Advocates	31	86.1	5	13.9	36	41	103	91.2	10	8.8	113
Federal Court	78	66.1	40	33.9	118	133	0	0.0	1	100.0	1
Comptroller General							82	85.4	14	14.6	96
Commissioner of Official Languages	_	Name and Address of the Address of t				68	10	21.7	36	78.3	46
Canadian Labour Relations Board	36	48.0	39	52.0	75	81	35	43.2	46	56.8	81
Federal-Provincial Relations Office	35	53.8	30	46.2	65	69	36	48.0	39	52.0	75
Governor General's Secretariat	30	44.1	38	55.9	68	72	29	43.3	38	56.7	67
Canadian Human Rights Commission	1	100.0	0	0.0	1	3	1	50.0	1	50.0	2
Supreme Court	23	53.5	20	46.5	43	46	1	50.0	1	50.0	2
Immigration Appeal Board	37	64.9	20	35.1	57	60	34	70.8	14	29.2	48
Chief Electoral Officer	8	22.2	28	77.8	36	39	9	25.7	26	74.3	35
International Joint Commission	1	100.0	0	100.0	1	34	2	100.0	0	0.0	2
Law Reform Commission	10	32.3	21	67.7	31	33	8	26.7	22	73.3	30
Tax Review Board	12	40.0	18	60.0	30	32	16	48.5	17	51.5	33
Tariff Board	1	50.0	1	50.0	2	29	1	50.0	1	50.0	2
Canadian Intergovernment Conference Secretariat	9	45.0	11	55.0	20	22	8	32.0	17	68.0	25
War Veterans' Allowance Board	12	50.0	12	50.0	24	27	12	54.5	10	45.5	22
Commissioner for Federal Judicial Affairs							0	0.0	1	100.0	1
Pension Review Board	6	46.2	7	53.8	13	13	8	61.5	5	38.5	13
Co-ordinator, Status of Women	_					12	2	100.0	0	0.0	2
Restrictive Trade Practices Commission	7	63.6	4	36.4	11	11	7	58.3	5	41.7	12
Administrator, Anti-Inflation Act					_	12	1	100.0	0	0.0	1
Total <sup>c</sup>	177 735	72.8	66 419	27.9	244 154	282 788	184 145	73.8	65 332	26.2	249 477

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>First official language of employee.
<sup>b</sup>Includes 38 634 employees in 1977 and 29 730 in 1978 whose first official language was not specified on pay documents.
<sup>c</sup> Also includes, in 1977, 428 employees from the office of the Auditor General, and 128 from the Communication Security Establishment.

Source: Department of Supply and Services

and sex

iber and percentage of employees, by age group and sex, 1977 and 1978

			197	7			1978								
	Mer	)	Wom	en	Tota	al <sup>a</sup>	Mer		Wom	en	Tota	al <sup>a</sup>			
group	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%			
er 20	1 783	36.1	3 151	63.9	4 934	100.0	1 104	33.6	2 178	66.4	3 282	100.0			
-24	16 226	46.2	18 902	53.8	35 128	100.0	13 269	44.3	16 655	55.7	29 924	100.0			
-29	28 628	60.5	18 679	39.5	47 308	100.0	27 822	57.9	20 240	42.1	48 063	100.0			
-34	25 710	70.1	10 968	29.9	36 678	100.0	28 426	68.8	12 872	31.2	41 298	100.0			
39	18 991	70.6	7 924	29.4	26 915	100.0	19 976	70.0	8 566	30.0	28 542	100.0			
-44	17 517	69.7	7 611	30.3	25 128	100.0	17 443	68.7	7 942	31.3	25 385	100.0			
49	18 936	70.7	7 848	29.3	26 785	100.0	18 869	70.6	7 839	29.4	26 708	100.0			
54	22 597	71.8	8 869	28.2	31 467	100.0	20 874	71.5	8 332	28.5	29 208	100.0			
59	23 493	76.0	7 409	24.0	30 902	100.0	23 003	75.5	7 465	24.5	30 468	100.0			
64	12 048	75.1	3 988	24.9	16 036	100.0	11 810	76.0	3 731	24.0	15 541	100.0			
nd over	572	56.0	450	44.0	1 022	100.0	301	71.0	123	29.0	424	100.0			
lp .	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0	183 181	65.6	96 023	34.4	279 207	100.0			

es 3 employees in 1977 and 3 in 1978 whose

as not specified on pay documents. es 485 employees in 1977 and 364 in 1978

birthdate was not specified on superannuaocuments

e: Department of Supply and Services

le 9

and language group

ber and percentage of employees, by age group and language group, 1977 and 1978

			19	77					197	78		
	Angloph	onesª	Francophonesa		Anglo- phones and Franco-		Angloph	onesª	Francoph	nonesa	Anglo- phones and	
jroup	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No.	%	Franco- phones	Totalb
r 20	2 125	60.5	1 389	39.5	3 5 1 4	4 934	1 371	60.4	900	39.6	2 271	3 282
24	18 079	64.5	9 960	35.5	28 039	35 128	15 972	65.8	8 286	34.2	24 258	29 924
29	27 780	68.2	12 941	31.8	40 721	47 308	29 146	69.3	12 942	30.7	42 088	48 063
34	22 405	68.9	10 104	31.1	32 509	36 678	26 100	70.2	11 084	29.8	37 184	41 298
39	17 070	72.1	6 6 1 4	27.9	23 684	26 9 15	18 588	72.1	7 209	27.9	25 797	28 542
14	16 376	74.4	5 641	25.6	22 017	25 128	17 552	75.9	5 568	24.1	23 120	25 385
19	17 634	75.4	5 758	24.6	23 392	26 785	18 604	76.4	5 757	23.6	24 361	26 708
54	22 071	79.2	5 795	20.8	27 866	31 467	21 467	79.5	5 527	20.5	26 994	29 208
59	22 260	80.7	5 337	19.3	27 597	30 902	23 173	81.5	5 27 1	18.5	28 444	30 468
34	11 339	80.9	2 674	19.1	14 013	16 036	11 684	81.7	2 614	18.3	14 298	15 541
d over	353	87.8	49	12.2	402	1 022	291	87.9	40	12.1	331	424
;	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	282 788	184 145	73.8	65 332	26.2	249 477	279 207

ficial language of employee. Is 38 634 employees in 1977 and 29 730 in those first official language was not specified

documents.

s 485 employees in 1977 and 364 in 1978 birthdate was not specified on superannua-

cuments.

Department of Supply and Services

Table 10

Salary and sex

Number and percentage of employees, by salary group and sex, 1977 and 1978

			1977						1978		
	Men		Wome	en	Tota	la la	Men		Wome	n	Total
Salary group <sup>b</sup>	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
7 000— 7 499	446	23.7	1 435	76.3	1 881	100.0	6	11.8	45	88.2	51
7 500— 7 999	347	15.9	1 838	84.1	2 185	100.0	192	21.2	714	78.8	906
8 000 8 499	776	17.5	3 654	82.5	4 430	100.0	395	18.6	1 727	81.3	2 123
8 500— 8 999	1 545	25.3	4 556	74.7	6 101	100.0	319	15.7	1 715	84.3	2 034
9 000— 9 499	2 963	45.3	3 583	54.7	6 546	100.0	328	15.2	1 837	84.8	2 165
9 500— 9 999	2 875	50.0	2 876	50.0	5 751	100.0	2 307	44.2	2 911	55.8	5 2 1 8
10 000—10 999	7 978	39.4	12 246	60.6	20 224	100.0	4 632	36.5	8 068	63.5	12 701
11 000—11 999	9 633	42.2	13 175	57.8	22 809	100.0	5 952	46.9	6 745	53.1	12 697
12 000—12 999	13 927	50.8	13 462	49.2	27 389	100.0	12 698	43.9	16 255	56.1	28 953
13 000—13 999	30 879	82.2	6 669	17.8	37 548	100.0	16 648	63.1	9 729	36.9	26 377
14 00014 999	10 815	72.0	4 202	28.0	15 017	100.0	21 230	68.0	9 984	32.0	31 214
15 000—15 999	12 197	82.3	2 6 1 9	17.7	14 816	100.0	12 838	74.0	4 5 1 7	26.0	17 355
16 000—16 999	10 899	84.9	1 936	15.1	12 835	100.0	9 990	73.6	3 582	26.4	13 572
17 000—17 999	13 100	80.5	3 182	19.5	16 282	100.0	16 189	82.1	3 520	17.9	19 709
18 000—18 999	7 567	84.5	1 384	15.5	8 951	100.0	8 363	83.7	1 634	16.3	9 997
19 000—19 999	5 497	83.9	1 055	16.1	6 553	100.0	8 796	82.9	1 816	17.1	10 612
20 000—20 999	4 524	86.9	681	13.1	5 205	100.0	3 378	82.3	725	17.7	4 103
21 000—21 999	4 8 1 9	89.0	593	11.0	5 4 1 2	100.0	5 767	86.7	885	13.3	6 652
22 000—22 999	2 731	85.2	476	14.8	3 207	100.0	3 0 1 5	83.1	615	16.9	3 630
23 000—23 999	2 382	89.3	285	10.7	2 667	100.0	2 420	85.7	405	14.3	2 825
24 000—24 999	3 172	89.8	361	10.2	3 533	100.0	2 7 1 4	87.1	402	12.9	3 116
25 000—25 999	3 645	93.4	258	6.6	3 903	100.0	3 117	89.5	365	10.5	3 482
26 000—26 999	1 292	90.7	132	9.3	1 424	100.0	2 132	88.3	283	11.7	2 4 1 5
27 000—27 999	1 970	93.1	146	6.9	2 116	100.0	2 398	92.1	205	7.9	2 603
28 000—28 999	1 637	93.9	107	6.1	1 744	100.0	1 787	90.4	190	9.6	1 977
29 000—29 999	2 3 1 9	95.9	99	4.1	2 4 1 8	100.0	2 173	94.0	139	6.0	2 3 1 2
30 000—30 999	1 361	95.4	65	4.6	1 426	100.0	1 783	93.6	122	6.4	1 905
31 000—31 999	958	97.0	30	3.0	988	100.0	2 068	97.1	61	2.9	2 129
32 000—32 999	1 142	96.5	41	3.5	1 183	100.0	1 181	95.5	56	4.5	1 237
33 000—33 999	1 005	97.1	30	2.9	1 035	100.0	969	95.6	45	4.4	1 0 1 4
34 000—34 999	1 137	98.0	23	2.0	1 160	100.0	1 132	97.6	28	2.4	1 160
35 000—35 999	513	98.7	7	1.3	520	100.0	742	97.5	19	2.5	761
36 000—36 999	831	96.4	31	3.6	862	100.0	1 440	97.0	45	3.0	1 485
37 000—37 999	343	96.6	12	3.4	355	100.0	567	98.8	7	1.2	574
38 000—38 999	422	94.8	23	5.2	445	100.0	556	98.6	8	1.4	564
39 000—39 999	377	95.9	16	4.1	393	100.0	676	96.0	28	4.0	704
40 000—44 999	647	97.4	17	2.6	664	100.0	1 149	95.9	49	4.1	1 198
45 000—49 999	87	97.8	2	2.2	89	100.0	228	98.7	3	1.3	231
50 000 and over	16	88.9	2	11.1	18	100.0	48	98.0	1	2.0	49
Total	168 774	67.5	81 309	32.5	250 085	100.0	162 323	67.1	79 485	32.9	241 810
Other	18 089	55.3	14 613	44.7	32 703	100.0	20 858	55.8	16 538	44.2	37 397
Grand total	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0	183 181	65.6	96 023	34.4	279 207

alncludes 3 employees in 1977 and 3 in 1978 whose sex was not specified on pay documents.

Based on employee's annual rate of pay on December 21.

ber 31.

'Hourly-rated employees whose scheduled weekly hours of work were fewer than 35 hours, and employees whose pay data were not available.

Source: Department of Supply and Services

#### ry and language group

ber and percentage of employees, by salary group and language group, 1977 and 1978

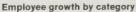
			19	977			1978						
	Angloph	onesa	Francoph	iones <sup>a</sup>	Anglo- phones and Franco-		Angloph	onesª	Francopl	nonesa	Anglo- phones and Franco-		
y group <sup>b</sup>	No.	%	No.	%	phones	Total	No.	%	No.	%	phones	Total	
0— 7 499	1 148	82.8	239	17.2	1 387	1 881	24	72.7	9	27.3	33	51	
0 7 999	921	65.2	491	34.8	1 412	2 185	715	92.1	61	7.9	776	906	
0— 8 499	2 183	69.1	978	30.9	3 161	4 430	825	65.5	435	34.5	1 260	2 123	
0- 8 999	3 396	66.9	1 679	33.1	5 075	6 101	833	67.8	396	32.2	1 229	2 034	
0- 9 499	4 005	70.3	1 690	29.7	5 695	6 546	999	68.1	467	31.9	1 466	2 165	
0— 9 999	3 420	68.6	1 562	31.4	4 982	5 751	3 025	71.3	1 216	28.7	4 241	5 2 1 8	
0—10 999	12 785	69.7	5 547	30.3	18 332	20 224	8 179	70.4	3 441	29.6	11 620	12 701	
0—11 999	15 156	71.9	5 934	28.1	21 090	22 809	8 0 1 3	71.0	3 279	29.0	11 292	12 697	
0—12 999	16 830	70.0	7 206	30.0	24 036	27 389	19 190	72.4	7 311	27.6	26 501	28 953	
0—13 999	21 158	67.2	10 315	32.8	31 473	37 548	17 311	69.7	7 5 1 3	30.3	24 824	26 377	
0—14 999	9 977	72.8	3 732	27.2	13 709	15 0 17	20 982	71.2	8 503	28.8	29 485	31 214	
0—15 999	10 794	77.9	3 062	22.1	13 856	14 816	11 957	73.9	4 222	26.1	16 179	17 355	
0—16 999	8 959	75.4	2 9 1 7	24.6	11 876	12 835	9 624	75.3	3 160	24.7	12 784	13 572	
0—17 999	11 181	72.5	4 232	27.5	15 413	16 282	14 078	75.0	4 681	25.0	18 759	19 709	
0—18 999	6 266	75.2	2 070	24.8	8 336	8 951	7 042	74.5	2 406	25.5	9 448	9 997	
0—19 999	4 5 1 2	73.3	1 642	26.7	6 154	6 553	7 487	74.4	2 580	25.6	10 067	10 612	
0—20 999	3 726	76.8	1 127	23.2	4 853	5 205	2 900	75.6	935	24.4	3 835	4 103	
0-21 999	3 9 1 8	76.9	1 177	23.1	5 095	5 412	4 772	76.2	1 494	23.8	6 266	6 652	
0—22 999	2 2 1 9	73.3	810	26.7	3 029	3 207	2 5 1 2	73.6	901	26.4	3 4 13	3 630	
0—23 999	1 935	76.9	580	23.1	2 5 1 5	2 667	2 021	77.0	604	23.0	2 625	2 825	
0—24 999	2 591	77.7	745	22.3	3 336	3 533	2 2 1 2	75.6	715	24.4	2 927	3 116	
0—25 999	2 982	80.9	706	19.1	3 688	3 903	2 535	77.2	749	22.8	3 284	3 482	
0—26 999	1 072	80.6	258	19.4	1 330	1 424	1 776	77.8	508	22.2	2 284	2 4 1 5	
0—27 999	1 560	77.8	445	22.2	2 005	2 116	1 938	78.1	542	21.9	2 480	2 603	
0—28 999	1 356	82.9	280	17.1	1 636	1 744	1 445	76.7	440	23.3	1 885	1 977	
0—29 999	1 906	85.0	337	15.0	2 243	2 418	1 782	81.0	418	19.0	2 200	2 3 1 2	
0—30 999	1 069	80.5	259	19.5	1 328	1 426	1 420	79.2	372	20.8	1 792	1 905	
0-31 999	789	84.7	142	15.3	931	988	1 775	87.5	253	12.5	2 028	2 129	
32 999	937	85.2	163	14.8	1 100	1 183	995	84.7	180	15.3	1 175	1 237	
J—33 999	836	88.8	105	11.2	941	1 035	800	83.2	162	16.8	962	1 0 1 4	
<del>2</del> —34 999	880	84.6	160	15.4	1 040	1 160	932	87.5	133	12.5	1 065	1 160	
)—35 999	415	86.8	63	13.2	478	520	605	86.8	92	13.2	697	761	
36 999	700	88.3	93	11.7	793	862	1 189	86.3	188	13.7	1 377	1 485	
)—37 999	270	83.3	54	16.7	324	355	451	85.7	75	14.3	526	574	
)—38 999	351	87.1	52	12.9	403	445	444	85.9	73	14.1	517	564	
)—39 999	322	90.2	35	9.8	357	393	568	88.5	74	11.5	642	704	
)—44 999	499	83.7	97	16.3	596	664	940	85.8	156	14.2	1 096	1 198	
)—49 999	61	83.6	12	16.4	73	89	182	87.1	27	12.9	209	231	
) and over	8	61.5	5	38.5	13	18	32	80.0	8	20.0	40	49	
	163 093	72.8	61 001	27.2	224 094	250 085	164 510	73.7	58 779	26.3	223 289	241 810	
	14 642	73.0	5 418	27.0	20 060	32 703	19 635	75.0	6 553	25.0	26 188	37 397	
total	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	282 788	184 145	73.8	65 332	26.2	249 477	279 207	

Department of Supply and Services

icial language of employee.
On employee's annual rate of pay on Decem-

<sup>3 38 634</sup> employees in 1977 and 29 730 in 10se first official language was not specified documents.

rated employees whose scheduled weekly work were fewer than 35 hours, and 38 whose pay data were not available.



Percentage increase of employees by occupational category, 1973 to 1978

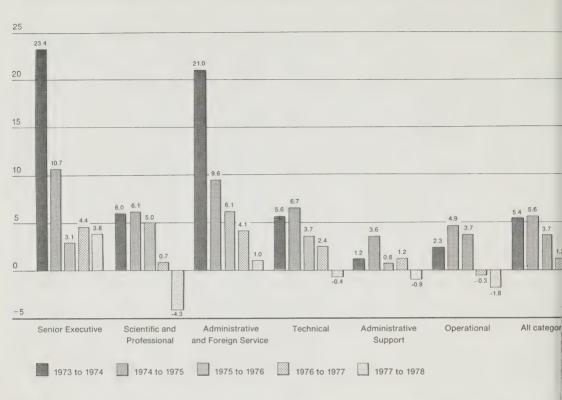


Table 12

#### Category and sex

Number and percentage of employees, by occupational category and sex, 1977 and 1978

			1977	7					1978	3	
	Men		Wome	en	Tota	ıl <sup>a</sup>	Men	)	Wome	en	Total
Occupational category	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
Senior Executive <sup>b</sup>	1 286	97.1	38	2.9	1 324	100.0	1 3 1 6	97.1	40	2.9	1 356
Scientific and Professional	18 686	77.0	5 566	23.0	24 252	100.0	18 236	78.5	4 984	21.5	23 220
Administrative and Foreign Service	39 916	77.9	11 341	22.1	51 257	100.0	39 631	76.5	12 141	23.5	51 772
Technical	24 068	89.8	2 732	10.2	26 800	100.0	23 979	89.9	2 705	10.1	26 684
Total (officer categories) <sup>c</sup>	83 856	81.0	19 676	19.0	103 532	100.0	83 053	80.7	19 869	19.3	102 922
Administrative Support	15 285	21.1	57 301	78.9	72 586	100.0	14 847	20.6	57 114	79.4	71 961
Operational	87 282	82.3	18 761	17.7	106 046	100.0	85 167	81.8	18 932	18.2	104 102
Grand total <sup>c</sup>	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0	183 181	65.6	96 023	34.4	279 207

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Includes 3 employees in 1977 and 3 in 1978 whose

sex was not specified on pay documents.

Includes 101 employees in 1977 and 110 in 1978 on leave of absence or appointed in an acting capacity.

These employees are not included in totals or grand

These employees are not included in totals or grand total. Also includes, in 1977, 18 SXs (17 men and one woman) from the Office of the Auditor General.

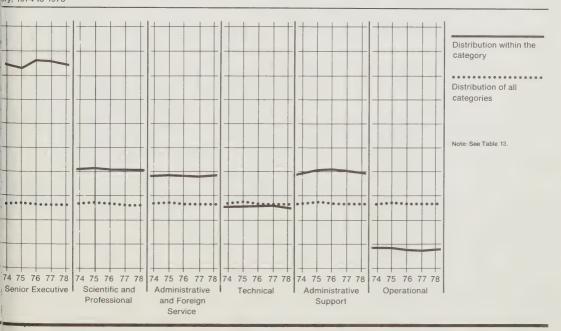
\*Includes 624 employees in 1977 and 222 in 1978 in the Public Service Staff Relations Board, and other employees whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

Source: PSC (Senior Executive Category) and Department of Supply and Services (all other categories)





yees in the National Capital Region as a percentage of total employees, by occupational ory, 1974 to 1978



Category and location

Number and percentage of employees, by occupational category and job location, 1977 and

1978

			197	7					197	8		
	Nation Capit Regio	al	Othe		Tota	al	Natior Capit Regio	al	Othe locatio		Tota	al
Occupational category	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
Senior Executive <sup>a</sup>	1 130	85.3	194	14.7	1 324	100.0	1 137	83.9	219	16.1	1 356	1
Scientific and Professional	9 738	40.2	14 5 14	59.8	24 252	100.0	9 320	40.1	13 900	59.9	23 220	1
Administrative and Foreign Service	19 539	38.1	31 718	61.9	51 257	100.0	19 9 10	38.5	31 862	61.5	51 772	1
Technical	6 964	26.0	19 836	74.0	26 800	100.0	6 887	25.8	19 797	74.2	26 684	1
Total (officer categories) <sup>b</sup>	37 260	36.0	66 272	64.0	103 532	100.0	37 125	36.1	65 797	63.9	102 922	1
Administrative Support	29 293	40.4	43 294	59.6	72 586	100.0	28 635	39.8	43 326	60.2	71 961	1
Operational	7 750	7.3	98 296	92.7	106 046	100.0	8 140	7.8	95 962	92.2	104 102	1
Grand total <sup>b</sup>	74 847	26.5	207 941	73.5	282 788	100.0	74 071	26.5	205 136	73.5	279 207	1

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup>Includes 101 employees in 1977 and 110 in 1978 on leave of absence or appointed in an acting capacity. These employees are not included in totals or grand total. Also includes, in 1977, 18 SXs from the Office of the Auditor General.

Source: PSC (Senior Executive Category) and Department of Supply and Services (all other categories)

Table 14

Category and language group

Number and percentage of employees by occupational category and language group,

1977 and 1978

				15	977						1	1978		
	Anglopho	onesª	Francoph	nonesa	Anglophone	Language		Anglopho	onesª	Francoph	nones <sup>a</sup>		Language	
Occupational category	No.	%	No.	%	Franco- phones	group unknown	Total	No.	%	No.	%	Franco- phones	group unknown	t
Senior Executive <sup>b</sup>	1 046	79.0	278	21.0	1 324	0	1 324	1 075	79.3	281	20.7	1 356	0	15
Scientific and Professional	17 907	80.1	4 437	19.9	22 344	1 908	24 252	17 185	80.7	4 106	19.3	21 291	1 929	232
Administrative and Foreign Service	35 081	73.4	12 743	26.6	47 824	3 433	51 257	35 236	73.4	12 799	26.6	48 035	3 737	5 7
Technical	20 214	82.0	4 441	18.0	24 655	2 145	26 800	20 055	81.9	4 421	18.1	24 476	2 208	268
Total (officer categories) <sup>c</sup>	74 053	77.3	21 802	22.7	95 855	7 677	103 532	73 349	77.3	21 523	22.7	94 872	8 050	10 /2
Administrative Support	44 3 16	69.1	19 780	30.9	64 096	8 490	72 586	43 737	69.5	19 234	30.5	62 971	8 990	7 6
Operational	59 296	70.5	24 759	29.5	84 055	21 991	106 046	66 986	73.2	24 491	26.8	91 477	12 625	1040
Grand total <sup>c</sup>	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	38 634	282 788	184 145	73.8	65 332	26.2	249 477	29 730	27 20

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>First official language (but, senior executives as

claimed by employee).

<sup>&</sup>lt;sup>b</sup>Includes 624 employees in 1977 and 222 in 1978 in the Public Service Staff Relations Board, and other employees whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup>Includes 101 employees in 1977 and 110 in 1978 on leave of absence or appointed in an acting capacity. These employees are not included in totals or grand total. Also includes, in 1977, 18 SXs (12 anglophones and 6 francophones) from the Office of the Auditor General.

clincludes 624 employees in 1977 and 222 in 1978 in the Public Service Staff Relations Board, and other employees whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

Source: PSC (Senior Executive Category) and Department of Supply and Services (all other categories)

gory, group and s	sex.
-------------------	------

egory, group and sex per and percentage of employees, by occupational category, group and sex, 1977 and 1978

				197	7					197	8		
		Me	n	Wom	en	Tota	al <sup>a</sup>	Mei	n	Wom	en	Tota	la la
pational	Group	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
or Executive <sup>t</sup>	Senior Executive (SX)	1 286	97.1	38	2.9	1 324	100.0	1 3 1 6	97.1	40	2.9	1 356	100.0
tific and	Actuarial Science (AC)	20	95.2	1	4.8	21	100.0	20	95.2	1	4.8	21	100.0
ssional	Agriculture (AG)	372	95.4	18	4.6	390	100.0	364	93.3	26	6.7	390	100.0
	Architecture and Town Planning (AR)	388	94.6	22	5.4	410	100.0	357	94.7	20	5.3	377	100.0
	Auditing (AU)	3 069	96.5	110	3.5	3 179	100.0	2 909	96.1	118	3.9	3 027	100.0
	Biological Sciences (BI)	749	85.5	127	14.5	876	100.0	764	86.4	120	13.6	884	100.0
	Chemistry (CH)	367	84.2	69	15.8	436	100.0	356	83.4	71	16.6	427	100.0
	Defence Scientific Service (DS)	509	96.6	18	3.4	527	100.0	512	96.1	21	3.9	533	100.0
	Dentistry (DE)	64	100.0	0	0.0	64	100.0	61	98.4	1	1.6	62	100.0
	Economics, Sociology and Statistics (ES)	2 284	86.8	. 348	13.2	2 632	100.0	2 192	86.1	355	13.9	2 547	100.0
	Education (ED)	1 929	51.2	1 842	48.8	3 771	100.0	1 802	51.7	1 685	48.3	3 487	100.0
	Engineering and Land Surveying (EN)	2 566	98.8	32	1.2	2 598	100.0	2 560	98.7	33	1.3	2 593	100.0
	Forestry (FO)	116	100.0	0	0.0	116	100.0	115	100.0	0	0.0	115	100.0
	Historical Research (HR)	202	75.4	66	24.6	268	100.0	213	75.3	70	24.7	283	100.0
,	Home Economics (HE)	1	1.5	65	98.5	66	100.0	0	0.0	51	100.0	51	100.0
	Law (LA)	464	82.4	99	17.6	563	100.0	467	83.2	94	16.8	561	100.0
	Library Science (LS)	162	35.4	296	64.6	458	100.0	162	35.1	300	64.9	462	100.0
Me	Mathematics (MA)	109	77.9	31	22.1	140	100.0	101	77.1	30	22.9	131	100.0
	Medicine (MD)	351	91.6	32	8.4	383	100.0	313	90.2	34	9.8	347	100.0
	Meteorology (MT)	565	96.4	21	3.6	586	100.0	574	96.0	24	4.0	598	100.0
	Nursing (NU)	81	3.8	2 035	96.2	2 116	100.0	90	5.3	1 618	94.7	1 708	100.0
	Occupational and Physical Therapy (OP)	5	7.5	62	92.5	67	100.0	4	7.4	50	92.6	54	100.0
1	Pharmacy (PH)	64	76.2	20	23.8	84	100.0	56	80.0	14	20.0	70	100.0
	Physical Sciences (PC)	552	90.0	61	10.0	613	100.0	564	89.8	64	10.2	628	100.0
	Psychology (PS)	77	77.0	23	23.0	100	100.0	76	81.7	17	18.3	93	100.0
	Scientific Regulation (SG)	497	92.2	42	7.8	539	100.0	477	92.3	40	7.7	517	100.0
	Scientific Research (SE)	2 199	97.6	54	2.4	2 253	100.0	2 205	97.4	58	2.6	2 263	100.0
	Social Work (SW)	141	76.6	43	23.4	184	100.0	140	77.8	40	22.2	180	100.0
	University Teaching (UT)	205	97.2	6	2.8	211	100.0	217	96.4	8	3.6	225	100.0
	Veterinary Science (VS)	578	96.2	23	3.8	601	100.0	565	96.4	21	3.6	586	100.0
	Total	18 686	77.0	5 566	23.0	24 252	100.0	18 236	78.5	4 984	21.5	23 220	100.0
nistrative oreign	Administrative Services (AS)	6 066	72.3	2 322	27.7	8 388	100.0	6 213	70.4	2 613	29.6	8 826	100.0
rce	Administrative Trainee (AT)	149	60.3	98	39.7	247	100.0	111	55.8	88	44.2	199	100.0
	Commerce (CO)	1 484	94.9	79	5.1	1 563	100.0	1 539	94.8	85	5.2	1 624	100.0
Co Ad	Computer Systems Administration (CS)	1 871	84.5	343	15.5	2 214	100.0	1 860	83.9	357	16.1	2 2 1 7	100.0
	Financial Administration (FI)	1 875	84.7	338	15.3	2 213	100.0	1 931	83.5	381	16.5	2 3 1 2	100.0
	Foreign Service (FS)	1 2 1 5	93.1	90	6.9	1 305	100.0	1 182	92.8	92	7.2	1 274	100.0
	Information Services (IS) Organization and	656	64.6	360	35.4	1 0 1 6	100.0	649	63.6	372	36.4	1 021	100.0
	Methods (OM)	740	89.6	86	10.4	826	100.0	719	89.3	86	10.7	805	100.0

Table 15 cont'd

		1977						1978					
Occupational		Men		Women		Totala		Men		Women		Totala	
category	Group	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
	Personnel Administration (PE)	2 107	71.0	860	29.0	2 967	100.0	2 081	69.0	937	31.0	3 018	
	Postal Management (PL)	499	98.8	6	1.2	505	100.0	510	99.0	5	1.0	515	
	Program Administration (PM)	19 741	78.3	5 483	21.7	25 224	100.0	19 311	76.9	5 807	23.1	25 118	
	Purchasing and Supply (PG)	1 395	86.6	216	13.4	1 611	100.0	1 471	84.6	268	15.4	1 739	
	Translation (TR)	631	49.2	652	50.8	1 283	100.0	647	48.7	682	51.3	1 329	
	Welfare Programs (WP)	1 487	78.5	408	21.5	1 895	100.0	1 407	79.3	368	20.7	1 775	
	Total	39 916	77.9	11 341	22.1	51 257	100.0	39 631	76.5	12 141	23.5	51 772	
Technical	Air Traffic Control (AI)	2 226	98.3	39	1.7	2 265	100.0	2 209	98.2	40	1.8	2 249	
	Aircraft Operations (AO)	410	99.8	1	0.2	411	100.0	434	99.5	2	0.5	436	
	Drafting and Illustration (DD)	1 770	89.3	213	10.7	1 983	100.0	1 704	88.8	215	11.2	1 9 1 9	
	Educational Support (EU)	40	22.9	135	77.1	175	100.0	26	20.0	104	80.0	130	
	Electronics (EL)	3 141	99.5	17	0.5	3 158	100.0	3 141	99.5	17	0.5	3 158	
	Engineering and Scientific Support (EG)	7 006	86.4	1 100	13.6	8 106	100.0	6 882	86.5	1 075	13.5	7 957	
	General Technical (GT)	1 862	89.3	222	10.7	2 084	100.0	1 997	89.8	228	10.2	2 225	
	Photography (PY)	181	91.0	18	9.0	199	100.0	171	90.5	18	9.5	189	
	Primary Products Inspection (PI)	2 689	96.9	85	3.1	2 774	100.0	2 668	96.6	95	3.4	2 763	
	Radio Operation (RO)	1 147	97.0	35	3.0	1 182	100.0	1 129	97.7	27	2.3	1 156	
	Ships Officers (SO)	1 40 1	97.6	34	2.4	1 435	100.0	1 393	97.7	33	2.3	1 426	
	Social Science Support (SI)	939	53.3	824	46.7	1 763	100.0	948	53.0	839	47.0	1 787	
	Technical Inspection (TI)	1 256	99.3	9	0.7	1 265	100.0	1 277	99.1	12	0.9	1 289	
- I intersting	Total	24 068	89.8	2 732	10.2	26 800	100.0	23 979	89.9	2 705	10.1	26 684	
Administrative Support	Clerical and Regulatory (CR)	13 367	25.6	38 759	74.4	52 126	100.0	12 964	24.9	39 117	75.1	52 081	
	Communications (CM)	532	61.8	329	38.2	861	100.0	527	60.7	341	39.3	868	
	Data Processing (DA) Office Equipment	885	29.7	2 095	70.3	2 980	100.0	877	28.8	2 171	71.2	3 048	
	Operation (OE)	298	39.9	449	60.1	747	100.0	280	42.7	376	57.3	656	
	Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	202	1.3	15 659	98.7	15 861	100.0	199	1.3	15 109	98.7	15 308	
	Telephone Operation (TE)	1	9.1	10	90.9	11	100.0	_	_	-			
	Total	15 285	21.1	57 301	78.9	72 586	100.0	14 847	20.6	57 114	79.4	71 961	
Operational	Correctional (CX)	4 2 1 3	98.5	65	1.5	4 278	100.0	4 481	98.3	76	1.7	4 557	
	Firefighters (FR)	1 503	99.9	2	0.1	1 505	100.0	1 475	99.7	4	0.3	1 479	
	General Labour and Trades (GL)	20 064	99.1	183	0.9	20 247	100.0	19 124	99.1	178	0.9	19 302	
	General Services (GS)	9 956	76.5	3 058	23.5	13 016	100.0	9 575	75.5	3 111	24.5	12 686	
	Heat, Power and Stationary Plant	0.904	00.7	0	0.0	0.000	100.0	0.795	00.7	7	0.0	0.700	
	Operation (HP) Hospital Services (HS)	2 894 1 654	99.7	1 922	0.3	2 902	100.0	2 785	99.7	7	0.3	2 792	
	Lightkeepers (LI)	1 654 517	98.3	1 823	52.4	3 477 526	100.0	1 249	45.3 98.0	1 5 1 0	54.7	2 759	
	Postal Operations (PO)	38 227	80.9	9 0 1 2	19.1	47 239	100.0			9 609	2.0	490	
	Printing Operations (PR)	813	66.1	9 0 12	33.9	1 230	100.0	38 050 788	79.8	9 609	20.2	47 659 1 199	
	Printing Operations (Ph)	813	00.1	417	33.9	1 230	100.0	788	65.7	411	34.3	1 199	

#### le 15 cont'd

			1977						1978					
upational gory		Men		Women		Totala		Men		Women		Tota	a	
	Group	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
	Revenue Postal Operations (RV)	2 372	36.3	4 162	63.7	6 535	100.0	2 124	34.7	3 986	65.2	6 113	100.0	
	Ship Repair (SR)	2 768	100.0	1	0.0	2 769	100.0	2 784	99.9	4	0.1	2 788	100.0	
	Ships Crews (SC)	2 301	99.1	21	0.9	2 322	100.0	2 252	98.9	26	1.1	2 278	100.0	
	Total	87 282	82.3	18 761	17.7	106 046	100.0	85 167	81.8	18 932	18.2	104 102	100.0	
	Grand total <sup>c</sup>	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0	183 181	65.6	96 023	34.4	279 207	100.0	

des 3 employees in 1977 and 3 in 1978 whose was not specified on pay documents. des 101 employees in 1977 and 110 in 1978 on of absence or appointed in an acting capacity. e employees are not included in totals or grand. Also includes, in 1977, 18 SXs (17 men and one and from the Office of the Auditor General. des 624 employees in 1977 and 222 in 1978 in Jublic Service Staff Relations Board, and other oyees whose positions have not been converted eof the six occupational categories.

ce: PSC (Senior Executive Category) and irtment of Supply and Services (all other

ole 16

legory, group and language group

nber and percentage of employees, by occupational category, group and language group,

7 and 1978

upation gory ior Exentific fession

				197	7					197	8		
		Anglopho	onesª	Francoph	onesª	Anglo- phones and		Angloph	onesª	Francopt	nonesa	Anglo- phones and	
onal	Group	No.	%	No.	%	Franco- phones	Totalb	No.	%	No.	%	Franco- phones	Totalb
ecutive	Senior Executive (SX)	1 046	79.0	278	21.0	1 324	1 324	1 075	79.3	281	20.7	1 356	1 356
and nal	Actuarial Science (AC)	12	60.0	8	40.0	20	21	11	52.4	10	47.6	21	21
	Agriculture (AG)	321	84.0	61	16.0	382	390	316	82.7	66	17.3	382	390
	Architecture and Town Planning (AR)	278	80.1	69	19.9	347	410	282	81.7	63	18.3	345	377
	Auditing (AU)	2 373	76.8	716	23.2	3 089	3 179	2 282	76.4	706	23.6	2 988	3 027
	Biological Sciences (BI)	746	91.3	71	8.7	817	876	746	90.8	76	9.2	822	884
	Chemistry (CH)	385	90.0	43	10.0	428	436	375	89.7	43	10.3	418	427
	Defence Scientific Service (DS)	426	84.7	77	15.3	503	527	431	83.5	85	16.5	516	533
	Dentistry (DE)	50	79.4	13	20.6	63	64	49	84.5	9	15.5	58	62
	Economics, Sociology and Statistics (ES)	2 097	85.9	344	14.1	2 441	2 632	2 042	86.4	322	13.6	2 364	2 547
	Education (ED)	1 789	53.3	1 565	46.7	3 354	3 77 1	1 601	54.0	1 365	46.0	2 966	3 487
	Engineering and Land Surveying (EN)	2 077	89.1	253	10.9	2 330	2 598	2 104	89.6	245	10.4	2 349	2 593
	Forestry (FO)	96	91.4	9	8.6	105	116	97	89.0	12	11.0	109	115
	Historical Research (HR)	179	72.2	69	27.8	248	268	186	70.5	78	29.5	264	283
	Home Economics (HE)	45	81.8	10	18.2	55	66	37	82.2	8	17.8	45	51
	Law (LA)	377	76.3	117	23.7	494	563	384	76.3	119	23.7	503	561
	Library Science (LS)	359	82.2	78	17.8	437	458	360	82.8	75	17.2	435	462
	Mathematics (MA)	115	87.8	16	12.2	131	140	112	87.5	16	12.5	128	131
	Medicine (MD)	284	83.3	57	16.7	341	383	263	84.8	47	15.2	310	347

Table 16 cont'd

				19	77			***		19	78		
		Angloph	ionesa	Francop	hones <sup>a</sup>	Anglo- phones and		Anglonh	02008	Eronoon	hansa	Anglo- phones	3
Occupational category	Group	No.	%	No.	%	Franco- phones	Totalb	Angloph No.	ones" %	Francop		and Franco-	
	Meteorology (MT)	478	87.2	70	12.8	548	586			No.	%	phones	
	Nursing (NU)	1 478	84.4	274	15.6	1 752	2 116	502 1 154	89.8	174	10.2	559	
	Occupational and Physical Therapy (OP)	52	94.5	3	5.5	55	67	39	88.6	5	13.1	1 328	
	Pharmacy (PH)	66	80.5	16	19.5	82	84	52	77.6	15	22.4	67	
	Physical Sciences (PC)	552	94.8	30	5.2	582	613	560	94.6	32	5.4	592	_
	Psychology (PS)	64	68.8	29	31.2	93	100	58	66.7	29	33.3	87	
	Scientific Regulation (SG)	423	80.1	105	19.9	528	539	400	80.2	99	19.8	499	
	Scientific Research (SE)	2 072	94.6	119	5.4	2 191	2 253	2 058	94.3	125	5.7	2 183	- 1
	Social Work (SW)	132	81.0	31	19.0	163	184	120	80.0	30	20.0	150	
	University Teaching (UT)	128	72.3	49	27.7	177	211	129	66.8	64	33.2	193	
	Veterinary Science (VS)	453	77.0	135	23.0	588	601	435	76.9	131	23.1	566	
	Total	17 907	80.1	4 437	19.9	22 344	24 252	17 185	80.7	4 106	19.3	21 291	2
Administrative and Foreign Service	Administrative Services (AS)	5 520	72.0	2 148	28.0	7 668	8 388	5 812	71.5	2 320	28.5	8 132	8
	Administrative Trainee (AT)	148	73.3	54	26.7	202	247	115	71.9	45	28.1	160	
	Commerce (CO)	1 2 1 1	85.3	208	14.7	1 419	1 563	1 258	85.0	222	15.0	1 480	
	Computer Systems Administration (CS)	1 747	82.6	368	17.4	2 115	2 214	1 720	82.1	374	17.9	2 094	2
	Financial Administration (FI)	1 598	78.0	450	22.0	2 048	2 213	1 637	77.5	475	22.5	2 112	2
	Foreign Service (FS)	986	77.7	283	22.3	1 269	1 305	951	77.8	272	22.2	1 223	1
	Information Services (IS)	645	69.3	286	30.7	931	1 016	650	69.4	287	30.6	937	1
	Organization and Methods (OM)	618	81.0	145	19.0	763	826	625	83.0	128	17.0	753	
	Personnel Administration (PE)	1 883	70.7	782	29.3	2 665	2 967	1 903	70.3	803	29.7	2 706	3
	Postal Management (PL)	321	70.1	137	29.9	458	505	338	71.0	138	29.0	476	
	Program Administration (PM) Purchasing and Supply	17 581	74.1	6 140	25.9	23 721	25 224	17 386	74.6	5 935	25.4	23 321	25
	(PG)	1 294	83.3	259	16.7	1 553	1 611	1 384	82.2	300	17.8	1 684	1
	Translation (TR)	176	13.9	1 086	86.1	1 262	1 283	189	14.5	1 110	85.5	1 299	1
	Welfare Programs (WP)	1 353	77.3	397	22.7	1 750	1 895	1 268	76.5	390	23.5	1 658	1
	Total	35 081	73.4	12 743	26.6	47 824	51 257	35 236	73.4	12 799	26.6	48 035	51
echnical	Air Traffic Control (AI)	1 840	90.6	192	9.4	2 032	2 265	1 876	89.4	222	10.6	2 098	2
	Aircraft Operations (AO)	321	89.7	37	10.3	358	411	310	88.6	40	11.4	350	
	Drafting and Illustration (DD)	1 457	79.8	368	20.2	1 825	1 983	1 409	79.3	367	20.7	1 776	1
	Educational Support (EU)	108	76.6	33	23.4	141	175	70	69.3	31	30.7	101	
	Electronics (EL)	2 397	82.3	516	17.7	2 9 1 3	3 158	2 3 1 2	81.7	517	18.3	2 829	3
	Engineering and Scientific Support (EG)	6 302	83.5	1 246	16.5	7 548	8 106	6 202	83.7	1 206	16.3	7 408	7
	General Technical (GT)	1 534	80.9	361	19.1	1 895	2 084	1 659	82.2	360	17.8	2 0 1 9	2
	Photography (PY)	148	78.3	41	21.7	189	199	143	79.0	38	21.0	181	

				197	7					1978	3		
tional		Anglopho	onesª	Francoph	ones <sup>a</sup>	Anglo- phones and Franco-		Anglopho	nes <sup>a</sup>	Francoph	onesa	Anglo- phones and Franco-	
upational gory	Group	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No.	%	phones	Totalb
	Primary Products Inspection (PI)	2 077	76.7	630	23.3	2 707	2 774	2 055	77.4	600	22.6	2 655	2 763
	Radio Operation (RO)	893	90.3	96	9.7	989	1 182	844	88.4	111	11.6	955	1 156
	Ships Officers (SO)	1 010	82.0	221	18.0	1 231	1 435	1 030	83.5	203	16.5	1 233	1 426
	Social Science Support (SI)	1 167	71.5	465	28.5	1 632	1 763	1 180	70.9	484	29.1	1 664	1 787
	Technical Inspection (TI)	960	80.3	235	19.7	1 195	1 265	965	80.0	242	20.0	1 207	1 289
	Total	20 214	82.0	4 441	18.0	24 655	26 800	20 055	81.9	4 421	18.1	24 476	26 684
ninistrative port	Clerical and Regulatory (CR)	31 967	69.4	14 074	30.6	46 041	52 126	31 769	69.7	13 820	30.3	45 589	52 081
	Communications (CM)	665	80.3	163	19.7	828	861	663	79.8	168	20.2	831	868
	Data Processing (DA)	1 757	68.0	826	32.0	2 583	2 980	1 747	68.3	809	31.7	2 556	3 048
	Office Equipment Operation (OE)	350	64.9	189	35.1	539	747	313	65.6	164	34.4	477	656
	Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	9 569	67.9	4 526	32.1	14 095	15 861	9 245	68.4	4 273	31.6	13 518	15 308
	Telephone Operation (TE)	8_	80.0	2	20.0	10	11						_
	Total	44 316	69.1	19 780	30.9	64 096	72 586	43 737	69.5	19 234	30.5	62 971	71 961
rational	Correctional (CX)	2 775	66.7	1 387	33.3	4 162	4 278	2 968	66.2	1 5 1 4	33.8	4 482	4 557
	Firefighters (FR)	1 179	86.2	189	13.8	1 368	1 505	1 180	86.6	182	13.4	1 362	1 479
	General Labour and Trades (GL)	12 871	77.1	3 816	22.9	16 687	20 247	12 728	76.9	3 826	23.1	16 554	19 302
	General Services (GS)	8 739	74.8	2 946	25.2	11 685	13 016	8 674	75.1	2 883	24.9	11 557	12 686
	Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	2 065	78.1	578	21.9	2 643	2 902	2 049	78.3	567	21.7	2 616	2 792
	Hospital Services (HS)	1 947	63.9	1 102	36.1	3 049	3 477	1 603	66.0	825	34.0	2 428	2 759
	Lightkeepers (LI)	430	89.4	51	10.6	481	526	405	89.8	46	10.2	4.51	490
	Postal Operations (PO)	22 746	64.4	12 586	35.6	35 332	47 239	31 224	71.0	12 730	29.0	43 954	47 659
	Printing Operations (PR)	504	41.7	706	58.3	1 210	1 230	471	40.8	682	59.2	1 153	1 199
	Revenue Postal Operations (RV)	2 111	68.9	951	31.1	3 062	6 535	1 860	68.4	860	31.6	2 720	6 113
	Ship Repair (SR)	2 379	97.8	54	2.2	2 433	2 769	2 358	98.2	44	1.8	2 402	2 788
	Ships Crews (SC)	1 550	79.8	393	20.2	1 943	2 322	1 466	81.5	332	18.5	1 798	2 278
	Total	59 296	70.5	24 759	29.5	84 055	106 046	66 986	73.2		26.8	91 477	
	Grand totald	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	282 788	184 145	73.8	65 332	26.2	249 477	279 207

19

official language (but, senior executives, as seed by employee).

3 are not always equal to the sum of anglo1 and francophone employees because the first 
1 all anguage was not specified on pay docu1 as for 38 634 employees in 1977 and 29 730 in 
1 cless 101 employees in 1977 and 29 730 in 
1 dissence or appointed in an acting capacity, 
1 of a basence or appointed in an acting capacity, 
1 of a basence or appointed in an acting capacity, 
1 of a basence or appointed in an acting capacity, 
1 of a basence or appointed in an acting capacity, 
1 of a basence or appointed in an acting capacity, 
1 of a basence or appointed in an acting capacity, 
2 of a basence are not included in totals or grand 
2 of Also includes, in 1977, 18 SXs (12 anglophones 
3 francophones) from the Office of the Auditor 
1 of a capacity of the service Staff Relations Board, and 
1 oyees whose positions have not been converted 
2 of the six occupational categories. 

2 os: PSC (Senior Executive Category) and 
2 friment of Supply and Services (all other 
2 process of the service of the services of the services

Table 17

Senior executives, equivalents and sex

Number and percentage of employees in the Senior Executive Category and equivalent groups and levels, by sex, 1977 and 1978

			1977					1978					
	Mer	n	Women		Total		Men		Women		Total		
SX and equivalents	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.		
SX 1	633	96.1	26	3.9	659	100.0	655	96.6	23	3.4	678		
SX 2	474	98.1	9	1.9	483	100.0	480	97.6	12	2.4	492		
SX 3	166	98.2	3	1.8	169	100.0	169	97.1	5	2.9	174		
SX 4	13	100.0	0	0.0	13	100.0	12	100.0	0	0.0	12		
Total <sup>a</sup>	1 286	97.1	38	2.9	1 324	100.0	1 316	97.1	40	2.9	1 356		
SX equivalents	466	97.9	10	2.1	476	100.0	418	98.6	6	1.4	424		
Grand total	1 752	97.3	48	2.7	1 800	100.0	1 734	97.4	46	2.6	1 780		

<sup>a</sup>Includes 101 employees in 1977 and 110 in 1978 on leave of absence or appointed in an acting capacity. Also includes, in 1977, 18 SXs (17 men and one woman) from the Office of the Auditor General.

Table 18

Senior executives, equivalents and language group

Number and percentage of employees in the Senior Executive Category and equivalent groups and levels, by language group, 1977 and 1978

			197	7					197	8	
	Angloph	ones <sup>a</sup>	Francophones <sup>a</sup>		Tota	Total		Anglophones <sup>a</sup>		Francophones	
SX and equivalents	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
SX 1	523	79.4	136	20.6	659	100.0	532	78.5	146	21.5	678
SX 2	387	80.1	96	19.9	483	100.0	402	81.7	90	18.3	492
SX 3	127	75.1	42	24.9	169	100.0	131	75.3	43	24.7	174
SX 4	9	69.2	4	30.8	13	100.0	10	83.3	2	16.7	12
Total <sup>b</sup>	1 046	79.0	278	21.0	1 324	100.0	1 075	79.3	281	20.7	1 356
SX equivalents	431	90.5	45	9.5	476	100.0	385	90.8	39	9.2	424
Grand total	1 477	82.1	323	17.9	1 800	100.0	1 460	82.0	320	18.0	1 780

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>As claimed by the employee.
<sup>b</sup>Includes 101 senior executives and equivalents in 1977 and 110 in 1978 on leave of absence or appointed in an acting capacity. Also includes, in 1977, 18 SXs (12 anglophones and 6 francophones) from the Office of the Auditor General.

ure 3



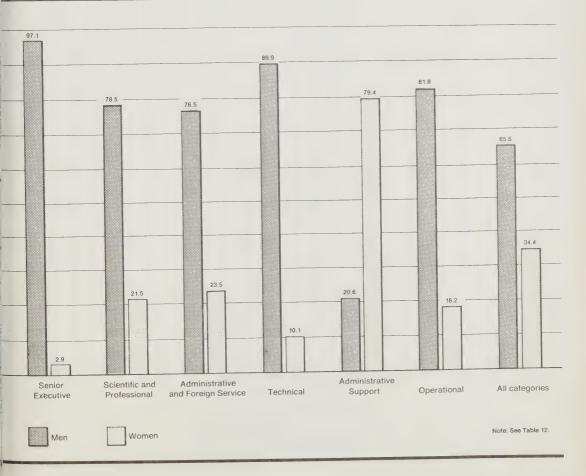


Table 19

Women in the Senior Executive Category

Number and percentage of women in the Senior Executive Category<sup>a</sup>, by department, 1978

	Wom	nen	To	
Department	No.	%	emp in ca	
Public Service Staff Relations Board	1	16.7	111 00	
Canadian Radio-Television and Telecommunications				
Commission	1	12.5		
Science and Technology	2	10.5		
Departments with fewer than 100 employees	4	10.0		
Treasury Board	9	10.0		
Veterans' Affairs	1	8.3		
National Health and Welfare	4	7.3		
Consumer and Corporate Affairs	2	6.5		
Anti-Inflation Board	1	6.3		
Finance	2	4.8		
Regional Economic Expansion	2	4.5		
Statistics Canada	1	3.8		
Secretary of State	1	3.7		
Indian Affairs and Northern Development	2	3.1		
Public Service Commission	1	3.1		
Communications	1	2.8		
Employment and Immigration	2	2.4		
Supply and Services	1	1.4		
Fisheries and Environment	1	1.2		
Industry, Trade and Commerce	1	1.2		
Agriculture	0	0.0		
Canadian International Development Agency	0	0.0		
Canadian Penitentiary Service	0	0.0		
Canadian Transport Commission	0	0.0		
Energy, Mines and Resources	0	0.0		
External Affairs	0	0.0		
Insurance	0	0.0		
Justice	0	0.0		
Labour	0	0.0		
National Defence (Civilian)	0	0.0		
National Energy Board	0	0.0		
National Museums of Canada	0	0.0		
National Parole Board	0	0.0		
Post Office	0	0.0		
Privy Council	0	0.0		
Public Archives	0	0.0		
Public Works	0	0.0		
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	0	0.0		
Solicitor General	0	0.0		
Fariff Board	0	0.0		
ransport	0	0.0		
Jrban Affairs	0	0.0		
ocludes 110 employees on leave of absence or	0	0.0		

alincludes 110 employees on leave of absence or appointed in an acting capacity. Although some executives are seconded to other departments, percentages are calculated on employee's home department.

### Table 20

Women in senior executive equivalent groups and levels
Number and percentage of women in senior executive (SX) equivalent groups and levels, by
department, 1978

	Wom	nen	Total OV
Department	No.	%	Total SX equivalent
National Museums of Canada	1	20.0	5
Justice	2	4.8	42
Statistics Canada	1	4.2	24
National Health and Welfare	2	3.2	63
Agriculture	0	0.0	48
Canadian Penitentiary Service	0	0.0	1
Canadian Pension Commission	0	0.0	2
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	0	0.0	4
Canadian Transport Commission	0	0.0	3
Communications	0	0.0	6
Consumer and Corporate Affairs	0	0.0	3
Departments with fewer than 100 employees	0	0.0	2
Employment and Immigration	0	0.0	2
Energy, Mines and Resources	0	0.0	28
External Affairs	0	0.0	65
Fisheries and Environment	0	0.0	51
Finance	0	0.0	1
Indian Affairs and Northern Development	0	0.0	6
Industry, Trade and Commerce	0	0.0	26
National Defence (Civilian)	0	0.0	4
National Energy Board	0	0.0	5
National Parole Board	0	0.0	1
Public Archives	0	0.0	1
Public Service Commission	0	0.0	1
Public Service Staff Relations Board	0	0.0	2
Public Works	0	0.0	10
Regional Economic Expansion	0	0.0	5
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	0	0.0	6
Science and Technology	0	0.0	1
Solicitor General	0	0.0	1
Transport	0	0.0	4
Veterans' Affairs	0	0.0	1

Table 21

Women in the Scientific and Professional Category
Number and percentage of women in the Scientific and Professional Category<sup>a</sup>, by departm
1978

	Wor	nen	To
Department	No.	%	empl in cat
Federal Court	1	100.0	
Veterans' Affairs	603	84.8	
National Library	112	65.9	
National Health and Welfare	1 174	53.1	2
Public Service Commission	649	51.8	1
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	3	50.0	
Indian Affairs and Northern Development	964	39.7	2
External Affairs	12	38.7	
National Parole Board	1	33.3	
Secretary of State	12	31.6	
Solicitor General	11	31.4	
Public Archives	28	27.7	
National Museums of Canada	27	26.7	
Canadian Penitentiary Service	125	25.0	
Science and Technology	3	25.0	
Industry, Trade and Commerce	15	21.1	
Statistics Canada	156	20.4	
Treasury Board	12	19.0	
Justice	90	18.4	
National Defence (Civilian)	265	16.7	1
Privy Council Office	1	16.7	-
Employment and Immigration	34	15.9	_
Departments with fewer than 100 Employees	6	14.3	
Finance	31	14.3	
Regional Economic Expansion	10	13.7	
Canadian Grain Commission	3	13.6	
Urban Affairs	5	13.2	
Canadian Pension Commission	5	12.2	
Canadian Radio-Television and Telecommunications	5	12.2	
Commission	3	8.6	
Bureau of Pensions Advocates	3	8.3	
Canadian International Development Agency	4	8.2	
Post Office	7	7.8	
Consumer and Corporate Affairs	20	7.5	
National Energy Board	9	7.3	
Canadian Transport Commission	12	6.9	
Agriculture	133	6.1	2
Energy, Mines and Resources	67	6.1	1
Labour	3	6.1	
Fisheries and Environment	175	5.9	2
Supply and Services	18	5.5	
Anti-Inflation Board	1	5.0	
Communications	14	4.4	
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	111	4.0	2
Transport	28	3.5	
Public Works	17	2.8	
Insurance	0	0.0	
Prairie Farm Rehabilitation Administration	0	0.0	
SX equivalents belonging to this category are also			
shown in Table 20.			

Table 22

Women in the Administrative and Foreign Service Category
Number and percentage of women in the Administrative and Foreign Service Category<sup>a</sup>, by department, 1978

0	Wom		Total employees
Department	No.	%	in categor
Secretary of State	1 002	50.5	1 984
National Museums of Canada	84	44.2	190
National Library	11	44.0	25
Justice	23	42.6	54
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	67	40.6	165
National Parole Board	31	40.3	77
Public Service Commission	303	38.3	791
Finance	38	34.2	111
National Health and Welfare	464	34.0	1 366
Science and Technology	21	33.9	62
Anti-Inflation Board	66	33.2	199
Privy Council	23	32.4	71
Canadian Pension Commission	10	32.3	31
Consumer and Corporate Affairs	203	30.2	673
Employment and Immigration	3 190	29.3	10 879
Solicitor General	23	29.1	79
Departments with fewer than 100 employees	88	28.5	309
Urban Affairs	13	28.3	46
Communications	108	27.4	394
Canadian Radio-Television and Telecommunications	100		
Commission	46	25.7	179
National Energy Board	15	25.4	59
Labour	76	24.9	305
Treasury Board	85	24.4	349
Indian Affairs and Northern Development	553	24.3	2 276
Energy, Mines and Resources	77	24.2	318
Statistics Canada	157	23.9	657
Canadian International Development Agency	109	22.1	494
Supply and Services	637	21.7	2 934
Canadian Transport Commission	47	21.4	220
Fisheries and Environment	251	20.6	1 2 1 6
	2 398	20.4	11 738
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)		18.5	720
Agriculture	133		
Veterans' Affairs	103	17.8	579
Transport	365	17.2	2 118
Federal Court	8	17.0	47
Insurance	19	17.0	112
Canadian Penitentiary Service	278	16.7	1 666
National Defence (Civilian)	241	15.4	1 563
Public Works	174	15.4	1 131
Regional Economic Expansion	78	15.0	519
Public Archives	16	14.2	113
External Affairs	129	12.7	1 0 1 2
Industry, Trade and Commerce	172	12.7	1 359
Post Office	199	8.1	2 442
Canadian Grain Commission	2	7.4	27
Veterans' Land Administration	5	4.7	106
Bureau of Pensions Advocates	0	0.0	7

shown in Table 20.

Table 23

Women in the Technical Category
Number and percentage of women in the Technical Category, by department, 1978

	Wor	nen	Tota
Department	No.	%	employ in cate
Bureau of Pensions Advocates	1	100.0	
Science and Technology	5	100.0	
National Library	33	86.8	3
Secretary of State	21	75.0	2
Urban Affairs	3	75.0	-
Veterans' Affairs	46	73.0	(
Privy Council	2	66.7	
Solicitor General	2	66.7	
Justice	24	63.2	3
Anti-Inflation Board	15	57.7	2
Treasury Board	7	53.8	1
Labour	16	51.6	3
Finance	18	46.2	3
Departments with fewer than 100 employees	8	44.4	1
Employment and Immigration	24	42.1	5
National Health and Welfare	303	39.5	76
Statistics Canada	276	37.9	72
Public Archives	43	36.4	11
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	22	36.1	€
Regional Economic Expansion	12	34.3	3
Public Service Commission	61	32.6	18
National Energy Board	11	31.4	3
Canadian International Development Agency	4	30.8	1
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	10	29.4	3
Industry, Trade and Commerce	17	28.3	6
National Museums of Canada	63	24.9	25
Indian Affairs and Northern Development	258	22.1	1 16
Canadian Penitentiary Service	48	20.3	23
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	3	18.8	1
Supply and Services	17	14.9	11
Agriculture	475	13.5	3 5 1
Canadian Transport Commission	9	12.9	7
Energy, Mines and Resources	111	10.1	1 09
External Affairs	10	9.4	10
Canadian Grain Commission	27	7.9	34
Fisheries and Environment	321	7.6	4 22
Communications	33	5.1	64
Post Office	8	4.9	16
Consumer and Corporate Affairs	20	3.8	53
National Defence (Civilian)	103	3.7	2 78
Public Works	40	3.5	1 12
Transport	175	2.2	7 89
Source: Department of Supply and Services	17.0	t- 1 fe	

Women in the Administrative Support Category Number and percentage of women in the Administrative Su	pport Category	, by den	artment 197
	Won		Total
Department	No.	%	employee
Science and Technology	43		in categor
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)		93.5	46
Justice	2 531	93.0	2 721
Urban Affairs	409	91.5	447
Treasury Board	56	90.3	62
National Energy Board	203		225
Secretary of State	96	89.7	107
Public Service Commission	984	88.9	1 107
National Parole Board	742	87.1	852
Industry, Trade and Commerce	132	86.8	152
	651	86.6	752
Communications	548	86.3	635
Finance	211	86.1	245
Regional Economic Expansion	388	85.3	455
Agriculture	1 481	85.0	1 743
National Museums of Canada	160	84.7	189
Labour	225	84.0	268
Indian Affairs and Northern Development	1 835	83.7	2 193
Canadian Penitentiary Service	1 191	83.1	1 434
Consumer and Corporate Affairs	719	82.5	871
Canadian International Development Agency	311	82.3	378
Departments with fewer than 100 employees	336	82.2	409
National Health and Welfare	3 050	81.1	3 762
Employment and Immigration	9 492	80.9	11 733
National Library	178	80.9	220
Canadian Grain Commission	118	80.8	146
Post Office	2 291	80.8	2 834
Solicitor General	72	80.0	90
Privy Council Office	122	79.7	153
National Defence (Civilian)	6 875	79.6	8 636
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	7 249	79.6	9 108
Canadian Transport Commission	257	79.1	325
Anti-Inflation Board	132	79.0	167
Insurance	49	79.0	62
Canadian Pension Commission	198	78.9	251
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	130	78.3	166
Fisheries and Environment	1 633	77.9	2 095
Prairie Farm Rehabilitation Administration	77	77.0	100
Energy, Mines and Resources	595	76.0	783
Bureau of Pensions Advocates	66	75.9	87
Public Works	1 086	75.0	1 448
Statistics Canada	1 808	73.0	2 476
Transport	2 415	72.7	3 323
Supply and Services	3 709	71.2	5 209
Veterans' Affairs	885	69.6	1 271
Federal Court	51	68.0	75
Veterans' Land Administration	91	67.4	135 1 699
External Affairs Public Archives	1 053	62.0	
Public Archives	179	56.8	315

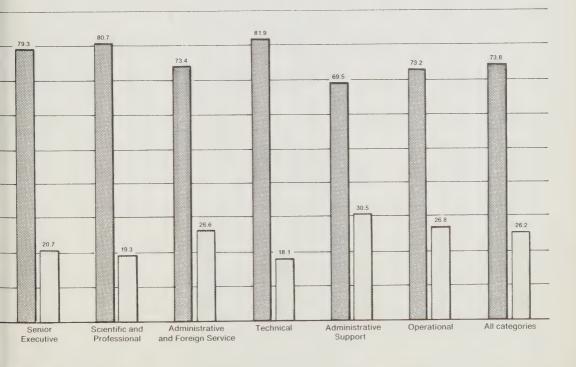
Table 25

Number and percentage of women in the Operational Categ	Wom		Т
			emp
Department	No.	%	in ca
National Health and Welfare	652	54.7	
Veterans' Land Administration	17	50.0	
Veterans' Affairs	648	37.8	
Supply and Services	411	27.0	
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	108	25.2	
Justice	2	25.0	
Post Office	13 618	24.6	55
Departments with fewer than 100 employees	11	18.6	
Indian Affairs and Northern Development	. 357	15.4	2
Privy Council	2	12.5	
Employment and Immigration	10	11.5	
Public Works	515	11.5	4
National Defence (Civilian)	2 236	10.8	20
National Library	1	9.1	
National Museums of Canada	20	8.5	
Agriculture	85	5.3	
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	12	4.7	
Public Archives	1	2.7	
Fisheries and Environment	24	2.4	
Canadian Penitentiary Service	138	2.3	(
External Affairs	3	1.5	
Canadian Grain Commission	6	1.4	
Transport	54	0.9	
Energy, Mines and Resources	1	0.3	
Anti-Inflation Board	0	0.0	
Canadian International Development Agency	0	0.0	
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	0	0.0	
Canadian Transport Commission	0	0.0	
Communications	0	0.0	
Consumer and Corporate Affairs	0	0.0	
Federal Court	0	0.0	
Finance	0	0.0	
Industry, Trade and Commerce	0	0.0	
Labour	0	0.0	
National Energy Board	0	0.0	
Public Service Commission	0	0.0	
Regional Economic Expansion	0	0.0	
Science and Technology	0	0.0	
Secretary of State	0	0.0	
Solicitor General	0	0.0	
Statistics Canada	0	0.0	
Treasury Board	0	0.0	
Source: Department of Supply and Services		0.0	

e 4

ory and language group

ntage of employees by occupational category and language group, 1978



Anglophones Francophones

Note: See Table 14

Table 26

Francophones in the Senior Executive Category
Number and percentage of francophones in the Senior Executive Categorya, by department

	Francoph	onesb	Tot
Department	No.	%	emplo in cate
Secretary of State	16	59.3	
National Parole Board	1	50.0	
Public Archives	1	50.0	
Canadian International Development Agency	14	43.8	
Departments with fewer than 100 employees	14	35.0	
Transport	26	28.9	
Public Service Commission	9	28.1	
Treasury Board	24	26.7	
Urban Affairs	4	26.7	
Canadian Penitentiary Services	6	26.1	
	21	25.3	
Employment and Immigration  Canadian Radio-Television and Telecommunications	21	25.5	
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	2	25.0	
Communications	9	25.0	
Labour	4	25.0	
National Health and Welfare	13	23.6	
Regional Economic Expansion	10	22.7	
Solicitor General	2	20.0	
Supply and Services	13	18.6	
Post Office	7	18.0	
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	10	16.9	
Public Service Staff Relations Board	1	16.7	
Public Works	8	16.3	
Agriculture	5	16.1	
Consumer and Corporate Affairs	5	16.1	
Indian Affairs and Northern Development	10	15.6	
Canadian Transport Commission	2	15.4	
Statistics Canada	4	15.4	
Industry, Trade and Commerce	13	15.3	
Fisheries and Environment	11	13.4	
National Energy Board	1	12.5	
Privy Council	3	11.5	
External Affairs	1	11.1	
Science and Technology	2	10.5	
Finance	4	9.5	
Energy, Mines and Resources	3	9.1	
National Defence (Civilian)	2	8.3	
Anti-Inflation Board	0	0.0	
Insurance	0	0.0	
Justice	0	0.0	
National Museums of Canada	0	0.0	
Tariff Board	0	0.0	
Veterans' Affairs	0	0.0	
alncludes 110 employees on leave of absence or			

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Includes 110 employees on leave of absence or appointed in an acting capacity. Although some executives are seconded to other departments, percentages are calculated on employee's home department.

<sup>b</sup>As claimed by employee.

Table 27

Francophones in senior executive equivalent groups and levels

Number and percentage of francophones in senior executive (SX) equivalent groups and levels, by department, 1978

	Francophones <sup>a</sup>		T
Department	No.	%	Total SX equivalents
Public Service Commission	1	100.0	1
Employment and Immigration	1	50.0	2
National Museums of Canada	2	40.0	5
Regional Economic Expansion	2	40.0	5
Consumer and Corporate Affairs	1	33.3	3
External Affairs	12	18.5	65
Indian Affairs and Northern Development	1	16.7	6
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	1	16.7	6
Justice	6	14.3	42
Statistics Canada	3	12.5	24
National Health and Welfare	4	6.4	63
Agriculture	3	6.3	48
Fisheries and Environment	2	3.9	51
Canadian Penitentiary Service	0	0.0	1
Canadian Pension Commission	0	0.0	2
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	0	0.0	4
Canadian Transport Commission	0	0.0	3
Communications	0	0.0	6
Departments with fewer than 100 employees	0	0.0	2
Energy, Mines and Resources	0	0.0	28
Finance	0	0.0	1
Industry, Trade and Commerce	0	0.0	26
National Defence (Civilian)	0	0.0	4
National Energy Board	0	0.0	5
National Parole Board	0	0.0	1
Public Archives	0	0.0	1
Public Service Staff Relations Board	0	0.0	2
Public Works	0	0.0	10
Science and Technology	0	0.0	1
Solicitor General	0	0.0	1
Transport	0	0.0	4
Veterans' Affairs	0	0.0	1

### Francophones in the Scientific and Professional Category

Number and percentage of francophones in the Scientific and Professional Category<sup>a</sup>, by department, 1977

department, 1977				
	Francoph	ionesb	Anglophones and	Tota employ
Department	No.	%c	Francophones	in categ
Public Service Commission	999	82.1	1 217	1 25
Insurance	7	41.2	17	1
Privy Council Office	2	33.3	6	
Treasury Board	19	32.8	58	6
Canadian International Development Agency	15	31.3	48	4
Canadian Penitentiary Service	143	29.9	478	50
Regional Economic Expansion	17	26.6	64	7.
Public Archives	25	25.8	97	10
Supply and Services	83	25.4	327	32
Departments with fewer than 100 employees	3	25.0	12	4
Employment and Immigration	49	24.7	198	21
Secretary of State	9	24.3	37	3
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	633	23.3	2 7 1 2	2 74
Justice	102	22.9	445	49
National Defence (Civilian)	319	21.9	1 458	1 58
Veterans' Affairs	128	20.5	624	71
Finance	40	19.5	205	21
National Library	31	18.7	166	17
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	1	16.7	6	
Public Works	93	16.0	583	60
Solicitor General	5	15.2	33	3
Agriculture	296	13.9	2 133	2 19
Indian Affairs and Nothern Development	265	13.9	1 912	2 42
Statistics Canada	105	13.9	754	76
Canadian Radio-Television and		10.5	707	
Telecommunications Commission	4	13.3	30	3
External Affairs	4	12.9	31	3
National Health and Welfare	236	12.9	1 834	2 21
National Museums of Canada	13	12.9	101	10
Bureau of Pensions Advocates	4	11.8	34	3
Canadian Transport Commission	20	11.6	173	17
Communications	35	11.5	305	31
Industry, Trade and Commerce	7	11.1	63	7
Transport	71	11.1	639	79
Consumer and Corporate Affairs	28	10.6	263	26
Post Office	8	9.1	88	9
Labour	4	8.2	49	4
Canadian Pension Commission	3	7.7	39	4
Fisheries and Environment	210	7.5	2 798	2 97
Energy, Mines and Resources	64	6.0	1 065	1 09
National Energy Board	6	5.1	118	12
Anti-Inflation Board	0	0.0	1	2
Canadian Grain Commission	0	0.0	20	2
Federal Court	0	0.0	0	
National Parole Board	0	0.0	3	
Prairie Farm Rehabilitation Administration	0	0.0	35	7
Science and Technology	0	0.0	12	1
Urban Affairs	0	0.0	0	3
a SX equivalents belonging to this category are also		0.0		

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup> SX equivalents belonging to this category are also

SA equivalents belonging to this category are also shown in Table 27.

 First official language of employee.

 Percentage of francophones is calculated from the number of employees whose first official language is

Source: Department of Supply and Services

Table 29

Francophones in the Administrative and Foreign Service Category

Number and percentage of francophones in the Administrative and Foreign Service Category<sup>a</sup>, by department, 1978

department, 1978				
	Francopl	nonesb	Anglophones and	Total
Department	No.	%c	Francophones <sup>b</sup>	employees in category
Urban Affairs	1	100.0	1	46
Anti-Inflation Board	3	75.0	4	199
Secretary of State	1 344	69.3	1 938	1 984
Public Service Commission	351	47.3	742	791
Canadian International Development Agency	205	44.1	465	494
Canadian Radio-Television and				
Telecommunications Commission	76	43.9	173	179
Departments with fewer than 100 employees	92	40.5	227	309
National Parole Board	29	37.7	77	77
Finance	30	32.6	92	111
Post Office	722	31.0	2 331	2 442
Privy Council Office	21	30.0	70	71
Employment and Immigration	2 921	29.8	9 799	10 879
Canadian Penitentiary Service	472	29.1	1 620	1 666
Communications	107	28.6	374	394
Public Archives	32	28.6	112	113
Statistics Canada	180	28.2	638	657
Regional Economic Expansion	129	27.9	463	519
National Museums of Canada	52	27.8	187	190
Canadian Transport Commission	58	27.0	215	220
External Affairs	259	26.4	980	1 0 12
Consumer and Corporate Affairs	164	24.7	665	673
Solicitor General	16	24.6	65	79
Justice	12	24.0	50	54
Supply and Services	665	23.1	2 885	2 934
Science and Technology	14	23.0	61	62
Treasury Board	75	22.8	329	349
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	2 575	22.7	11 340	11 738
National Library	5	21.7	23	25
Public Works	231	21.3	1 087	1 131
National Health and Welfare	260	20.9	1 247	1 366
Labour	59	19.6	301	305
Fisheries and Environment	214	19.3	1 106	1 2 1 6
Veterans' Affairs	103	18.9	546	579
Transport	303	18.5	1 642	2 118
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	26	17.7	147	165
Energy, Mines and Resources	53	17.5	303	318
Agriculture	119	17.3	688	720
National Defence (Civilian)	253	17.2	1 467	1 563
Indian Affairs and Northern Development	326	16.7	1 953	2 276
Industry, Trade and Commerce	211	16.4	1 288	1 359
Insurance	16	14.5	110	112
Canadian Pension Commission	4	13.8	29	31
National Energy Board	6	10.5	57	59
Veterans' Land Administration	4	3.8	106	106
Canadian Grain Commission	1	3.7	27	27
Bureau of Pensions Advocates	0	0.0	5	7
Federal Court	0	0.0	0	47

aSX equivalents belonging to this category are also

shown in Table 27.

First official language of employee.

Percentage of francophones is calculated from the number of employees whose first official language is known

Source: Department of Supply and Services

Table 30

Francophones in the Technical Category
Number and percentage of francophones in the Technical Category, by department, 1978

Number and percentage of francophones in the					
	Francoph	onesa	Anglophones and	Tota	
Department	No.	%b	Francophones		
Secretary of State	20	71.4	28		
Public Service Commission	122	66.3	184		
Canadian International Development Agency	7	58.3	12		
Departments with fewer than 100 employees	3	50.0	6		
Privy Council	1	50.0	2		
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	7	46.7	15		
Treasury Board	6	46.2	13		
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	12	35.3	34		
Finance	13	34.2	38		
Justice	13	34.2	38		
Post Office	48	33.8	142		
Solicitor General	1	33.3	3		
Statistics Canada	238	33.1	720	7	
Publics Archives	38	33.0	115		
Regional Economic Expansion	11	32.4	34		
Industry, Trade and Commerce	16	26.7	60		
Employment and Immigration	14	26.4	53		
Consumer and Corporate Affairs	134	25.5	526	į	
Supply and Services	28	25.0	112		
Canadian Penitentiary Service	55	24.3	226	2	
National Library	9	23.7	38		
Public Works	235	21.7	1 082	1 1	
Communications	130	20.6	632	(	
Energy, Mines and Resources	214	19.9	1 074	10	
Agriculture	664	19.8	3 348	3 5	
National Defence (Civilian)	527	19.8	2 667	2 7	
National Health and Welfare	121	17.5	691	7	
Veterans' Affairs	10	17.5	57		
External Affairs	18	17.0	106		
Transport	1 075	15.8	6 8 1 4	7 8	
National Museums of Canada	37	14.7	252	2	
Indian Affairs and Northern Development	135	14.3	946	11	
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	7	12.3	57		
Fisheries and Environment	427	11.0	3 884	4 2	
Labour	3	9.7	31		
National Energy Board	3	9.1	33		
Canadian Transport Commission	6	8.7	69		
Canadian Grain Commission	13	4.0	328	3	
Anti-Inflation Board	0	0.0	0		
Bureau of Pensions Advocates	0	0.0	1		
Science and Technology	0	0.0	5		
Urban Affairs	0	0.0	0		
First official language of employee					

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>First official language of employee.
<sup>b</sup>Percentage of francophones is calculated from the number of employees whose first official language is known.

Table 31

Francophones in the Administrative Support Category
Number and percentage of francophones in the Administrative Support Category, by department, 1978

ment, 1978								
	Francophonesa		Anglophones	Total				
Department	No.	%b	and Francophones	employees in category				
Anti-Inflation Board	2	100.0	2	167				
Federal Court	1	100.0	1	75				
Secretary of State	742	70.3	1 056	1 107				
Public Service Commission	539	67.0	805	852				
Canadian Radio-Television and	303	07.0	803					
Telecommunications Commission	100	64.9	154	166				
Canadian International Development Agency	208	57.6	361	378				
Treasury Board	122	57.0	214	225				
Departments with fewer than 100 employees	155	56.6	274	409				
Privy Council Office	79	52.3	151	153				
Science and Technology	22	50.0	44	46				
Finance	110	49.5	222	245				
Consumer and Corporate Affairs	388	45.4	854	871				
National Library	89	41.4	215	220				
Public Archives	122	39.9	306	315				
National Parole Board	59	39.1	151	152				
Solicitor General	30	39.0	77	90				
Statistics Canada	866	37.9	2 282	2 476				
National Museums of Canada	68	36.8	185	189				
Supply and Services	1 858	36.8	5 044	5 209				
Post Office	919	36.5	2 520	2 834				
Employment and Immigration	3 245	34.9	9 295	11 733				
Regional Economic Expansion	136	34.4	395	455				
Canadian Transport Commission	108	34.0	318	325				
External Affairs	555	33.8	1 643	1 699				
Communications	184	32.3	570	635				
Canadian Penitentiary Service	437	31.7	1 380	1 434				
Labour	82	31.3	262	268				
Justice	126	29.7	424	447				
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	2 375	29.0	8 194	9 108				
Veterans' Affairs	305	27.5	1 109	1 271				
National Health and Welfare	839	25.9	3 236	3 762				
Urban Affairs	1	25.0	4	62				
Transport	578	24.5	2 363	3 323				
Public Works	320	23.4	1 367	1 448				
Fisheries and Environment	428	22.9	1 867	2 095				
Industry, Trade and Commerce	164	22.6	727	752				
Indian Affairs and Northern Development	385	22.4	1 720	2 193				
Agriculture	348	21.7	1 602	1 743				
National Energy Board	23	21.7	106	107				
National Defence (Civilian)	1 474	19.0	7 748	8 636				
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	442	18.9	2 342	2 721				
Energy, Mines, and Resources	129	17.7	730	783				
Insurance	10	16.9	59	62				
-								
Canadian Pension Commission	35	15.8	222	251				
Veterans' Land Administration	11	8.4	131	135				
Bureau of Pensions Advocates	6	8.3	72	87				
Canadian Grain Commission	9	6.6	137	146				
Prairie Farm Rehabilitation Administration	0	0.0	30	100				

First official language of employee.
 Percentage of francophones is calculated from the number of employees whose first official language is

Table 32

Francophones in the Operational Category

Number and percentage of francophones in the Operational Category, by department, 1978

	Francoph	ionesª	Anglophones	Tot emplo
Department	No.	%b	and Francophones	
Treasury Board	3	100.0	3	
Justice	6	75.0	8	
Industry, Trade and Commerce	10	71.4	14	
Departments with fewer than 100 employees	31	70.5	44	
Public Service Commission	17	65.4	26	1
Privy Council Office	10	62.5	16	
Supply and Services	858	58.8	1 458	1 5
Regional Economic Expansion	5	55.6	9	
Employment and Immigration	38	52.1	73	
Canadian International Development Agency	3	50.0	6	
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	1	50.0	2	
Science and Technology	1	50.0	2	
Secretary of State	3	50.0	6	
National Museums of Canada	115	49.6	232	2
Veterans' Affairs	778	49.5	1 571	1 7
Statistics Canada	18	46.2	39	
Public Archives	14	37.8	37	
Revenue Canada (Customs, Excise, Taxation)	90	36.3	248	2
Labour	2	33.3	6	
Public Works	1 431	33.0	4 336	4 4
Canadian Penitentiary Service	1 9 1 8	32.3	5 939	6 1
Energy, Mines and Resources	93	31.5	295	3
Consumer and Corporate Affairs	9	31.0	29	
External Affairs	57	29.1	196	1
Post Office	13 989	29.1	48 008	55 3
Finance	2	25.0	8	
Transport	1 114	23.5	4 736	5 7
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	74	19.4	382	4
Communications	14	18.4	76	
Agriculture	269	17.9	1 501	16
National Defence (Civilian)	3 134	17.3	18 148	20 €
Indian Affairs and Northern Development	242	13.8	1 754	23
National Library	1	9.1	11	
National Health and Welfare	81	8.1	1 004	1.1
Fisheries and Environment	49	5.9	832	1 0
Canadian Grain Commission	11	2.9	385	4
Anti-Inflation Board	0	0.0	0	
Canadian Transport Commission	0	0.0	0	
Federal Court	0	0.0	0	
National Energy Board	0	0.0	) 2	
Solicitor General	0	0.0	) 2	
Veterans' Land Administration	0	0.0	33	
First official language of employee.				

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>First official language of employee.

<sup>b</sup>Percentage of francophones is calculated from the number of employees whose first official language is

Table 33

# Bilingual positions, linguistic region and required level of proficiency in the second language (oral expression)

Number and percentage of bilingual positions by linguistic region and required level of proficiency in the second language, 1978

		Second language				
		Engli	sh	Frenc	ch	
Linguistic region <sup>a</sup>	Level of proficiency	No.	%	No.	%	
Unilingual with an English-speaking majority <sup>b</sup>	Superior (C)	439	14.9	186	6.3	
English-speaking majority	Intermediate (B)	1 783	60.3	1 805	61.1	
	Minimum (A)	453	15.3	610	20.6	
	Other <sup>c</sup>	281	9.5	355	12.0	
	Total	2 956	100.0	2 956	100.0	
Unilingual with a					10.1	
French-speaking majority <sup>d</sup>	Superior	104	1.9	897	16.1	
	Intermediate	3 067	55.0	3 231	58.0	
	Minimum	1 627	29.2	1 023	18.3	
	Other	775	13.9	422	7.6	
	Total	5 573	100.0	5 573	100.0	
Québec bilingual <sup>e</sup>	Superior	385	2.8	2 430	17.8	
	Intermediate	7 493	54.9	6 4 1 9	47.0	
	Minimum	3 627	26.6	2 977	21.8	
	Other	2 145	15.7	1 824	13.4	
	Total	13 650	100.0	13 650	100.0	
National Capital Region	Superior	6 068	14.0	4 463	10.3	
	Intermediate	25 394	58.8	24 930	57.7	
	Minimum	8 6 1 2	19.9	10 867	25.2	
	Otherc	3 130	7.3	2 944	6.8	
	Total	43 204	100.0	43 204	100.0	
New Brunswick, and Northern				101		
and Eastern Ontarioe	Superior	312	9.3	181	5.4	
	Intermediate	1 901	56.7	1 908	56.9	
	Minimum	613	18.3	734	21.9	
	Other	528	15.7	531	15.8	
	Total	3 354	100.0	3 354	100.0	

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Linguistic region as defined in the Official Languages in the Public Service of Canada, A Statement of Policies.

<sup>b</sup>Regions outside Québec.

<sup>\*</sup>Clincludes positions where oral expression is not required, or where the requirement is either at the restricted level (R); or at the technical or professional level (P).

<sup>&</sup>lt;sup>d</sup>Québec, excluding the bilingual regions. <sup>e</sup>Excludes the National Capital Region.

Source: The Treasury Board Secretariat

Table 34

## Bilingual positions, category and required level of proficiency in the second language (oral expression)

Number and percentage of bilingual positions by occupational category and required level of proficiency in the second language, 1978

		Second language			
		Engli	sh	Frenc	
Occupational category	Level of proficiency	No.	%	No.	
Senior Executive	Superior(C)	413	34.8	292	
	Intermediate (B)	766	64.6	880	
	Minimum (A)	4	0.3	10	
	Other <sup>a</sup>	3	0.3	4	
	Total	1 186	100.0	1 186	
Scientific and Professional	Superior	1 700	20.8	1 573	
	Intermediate	5 385	66.0	5 169	
	Minimum	891	10.9	1 085	
	Othera	190	2.3	339	
	Total	8 166	100.0	8 166	
Administration and Foreign Service	Superior	3 629	14.6	4 110	
	Intermediate	18 135	73.1	17 082	
	Minimum	1 821	7.3	2 262	
	Othera	1 242	5.0	1 373	
	Total	24 827	100.0	24 827	
Technical	Superior	426	7.5	507	
	Intermediate	3 627	63.4	3 793	
	Minimum	1 133	19.8	1 297	
	Othera	531	9.3	120	
	Total	5 717	100.0	5 717	
Administrative Support	Superior	1 114	4.8	1 639	
	Intermediate	11 227	48.8	10 791	
	Minimum	8 846	38.4	9 359	
	Othera	1 842	8.0	1 240	
	Total	23 029	100.0	23 029	
Operational	Superior	28	0.5	36	
	Intermediate	506	8.7	578	
	Minimum	2 227	38.3	2 198	
	Othera	3 051	52.5	3 000	
	Total	5 812	100.0	5 812	

alncludes positions where oral expression is not required, or where the requirement is either at the restricted level (R); or at the technical or professional level (P).

Source: The Treasury Board Secretariat

Table 35

Bilingual positions in the NCR, category and required level of proficiency in the

second language (oral expression)
Number and percentage of bilingual positions in the National Capital Region by occupational category and required level of proficiency in the second language, 1978

			Second I	anguage	
		Engli	sh	Fren	ch
Occupational category	Level of proficiency	No.	%	No.	%
Senior Executive	Superior(C)	378	34.7	264	24.2
	Intermediate (B)	705	64.7	812	74.5
	Minimum (A)	4	0.4	10	0.9
	Othera	3	0.2	4	0.4
	Total	1 090	100.0	1 090	100.0
Scientific and					
Professional	Superior	1 380	25.0	724	13.1
	Intermediate	3 701	67.0	3 887	70.4
	Minimum	373	6.8	696	12.6
	Othera	68	1.2	215	3.9
	Total	5 522	100.0	5 522	100.0
Administrative and					
Foreign Service	Superior	3 043	18.9	2 577	16.0
	Intermediate	10 838	67.1	10 891	67.4
	Minimum	1 2 1 6	7.5	1 724	10.7
	Othera	1 055	6.5	960	5.9
	Total	16 152	100.0	16 152	100.0
Technical	Superior	336	13.3	179	7.1
	Intermediate	1 621	64.2	1 562	61.9
	Minimum	516	20.5	720	28.5
	Other <sup>a</sup>	50	2.0	62	2.5
	Total	2 523	100.0	2 523	100.0
Administrative Support	Superior	929	5.8	718	4.5
	Intermediate	8 289	52.0	7 563	47.5
	Minimum	5 530	34.7	6 720	42.2
	Othera	1 180	7.5	927	5.8
	Total	15 928	100.0	15 928	100.0
Operational	Superior	2	0.1	1	0.1
	Intermediate	240	12.1	215	10.8
	Minimum	973	48.9	997	50.1
	Othera	774	38.9	776	39.0
	Total	1 989	100.0	1 989	100.0

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Includes positions where oral expression is not required, or where the requirement is either at the restricted level (R); or at the technical or professional

Source: The Treasury Board Secretariat

Table 36

#### Category and linguistic status of positions

Number and percentage of positions by occupational category and linguistic status of positions,

Bilingu	ıal	English essential		French esse	ntial	English or Fre	Total	
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
1 186	90.6	117	8.9	1	0.1	5	0.4	1 309
8 166	30.0	16 158	59.3	1 829	6.7	1 087	4.0	27 240
24 827	38.8	33 521	52.3	3 487	5.4	2 258	3.5	64 093
5 7 17	18.8	21 596	70.9	1 412	4.6	1 733	5.7	30 458
23 029	25.3	51 012	55.9	9 286	10.2	7 874	8.6	91 201
5 8 1 2	5.0	79 007	68.5	22 373	19.4	8 154	7.1	115 346
68 737	20.9	201 411	61.1	38 388	11.6	21 111	6.4	329 647
	No. 1 186 8 166 24 827 5 717 23 029 5 812	No. % 1 186 90.6 8 166 30.0 24 827 38.8 5 717 18.8 23 029 25.3 5 812 5.0	No. % No.  1 186 90.6 117  8 166 30.0 16 158  24 827 38.8 33 521  5 717 18.8 21 596  23 029 25.3 51 012  5 812 5.0 79 007	No.         %         No.         %           1 186         90.6         117         8.9           8 166         30.0         16 158         59.3           24 827         38.8         33 521         52.3           5 717         18.8         21 596         70.9           23 029         25.3         51 012         55.9           5 812         5.0         79 007         68.5	No.         %         No.         %         No.           1 186         90.6         117         8.9         1           8 166         30.0         16 158         59.3         1 829           24 827         38.8         33 521         52.3         3 487           5 717         18.8         21 596         70.9         1 412           23 029         25.3         51 012         55.9         9 286           5 812         5.0         79 007         68.5         22 373	No.         %         No.         %           1 186         90.6         117         8.9         1         0.1           8 166         30.0         16 158         59.3         1 829         6.7           24 827         38.8         33 521         52.3         3 487         5.4           5 717         18.8         21 596         70.9         1 412         4.6           23 029         25.3         51 012         55.9         9 286         10.2           5 812         5.0         79 007         68.5         22 373         19.4	No.         %         No.         %         No.         %         No.           1 186         90.6         117         8.9         1         0.1         5           8 166         30.0         16 158         59.3         1 829         6.7         1 087           24 827         38.8         33 521         52.3         3 487         5.4         2 258           5 717         18.8         21 596         70.9         1 412         4.6         1 733           23 029         25.3         51 012         55.9         9 286         10.2         7 874           5 812         5.0         79 007         68.5         22 373         19.4         8 154	No.         %         No.         %         No.         %           1 186         90.6         117         8.9         1         0.1         5         0.4           8 166         30.0         16 158         59.3         1 829         6.7         1 087         4.0           24 827         38.8         33 521         52.3         3 487         5.4         2 258         3.5           5 717         18.8         21 596         70.9         1 412         4.6         1 733         5.7           23 029         25.3         51 012         55.9         9 286         10.2         7 874         8.6           5 812         5.0         79 007         68.5         22 373         19.4         8 154         7.1

#### Table 37

### Category and linguistic status of NCR positions

Number and percentage of National Capital Region positions by occupational category and

linguistic status of positions, 1978

Bilingu	ıal	English esse	ential	French esse	ntial	English or Fi	Tota		
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
1 090	98.3	13	1.2	1	0.1	5	0.4	1 109	
5 522	48.0	4 147	36.1	917	8.0	912	7.9	11 498	
16 152	61.0	8 267	31.3	417	1.6	1 623	6.1	26 459	
2 523	30.7	4 090	49.8	143	1.8	1 451	17.7	8 207	
15 928	43.3	12 626	34.3	1 305	3.6	6 921	18.8	36 780	
1 989	21.0	1 302	13.8	445	4.7	5 722	60.5	9 458	
43 204	46.2	30 445	32.6	3 228	3.4	16 634	17.8	93 511	
	No. 1 090 5 522 16 152 2 523 15 928 1 989	1 090 98.3 5 522 48.0 16 152 61.0 2 523 30.7 15 928 43.3 1 989 21.0	No.         %         No.           1 090         98.3         13           5 522         48.0         4 147           16 152         61.0         8 267           2 523         30.7         4 090           15 928         43.3         12 626           1 989         21.0         1 302	No.         %         No.         %           1 090         98.3         13         1.2           5 522         48.0         4 147         36.1           16 152         61.0         8 267         31.3           2 523         30.7         4 090         49.8           15 928         43.3         12 626         34.3           1 989         21.0         1 302         13.8	No.         %         No.         %         No.           1 090         98.3         13         1.2         1           5 522         48.0         4 147         36.1         917           16 152         61.0         8 267         31.3         417           2 523         30.7         4 090         49.8         143           15 928         43.3         12 626         34.3         1 305           1 989         21.0         1 302         13.8         445	No.         %         No.         %           1 090         98.3         13         1.2         1         0.1           5 522         48.0         4 147         36.1         917         8.0           16 152         61.0         8 267         31.3         417         1.6           2 523         30.7         4 090         49.8         143         1.8           15 928         43.3         12 626         34.3         1 305         3.6           1 989         21.0         1 302         13.8         445         4.7	No.         %         No.         %         No.         %         No.           1 090         98.3         13         1.2         1         0.1         5           5 522         48.0         4 147         36.1         917         8.0         912           16 152         61.0         8 267         31.3         417         1.6         1 623           2 523         30.7         4 090         49.8         143         1.8         1 451           15 928         43.3         12 626         34.3         1 305         3.6         6 921           1 989         21.0         1 302         13.8         445         4.7         5 722	No.         %         No.         %         No.         %           1 090         98.3         13         1.2         1         0.1         5         0.4           5 522         48.0         4 147         36.1         917         8.0         912         7.9           16 152         61.0         8 267         31.3         417         1.6         1 623         6.1           2 523         30.7         4 090         49.8         143         1.8         1 451         17.7           15 928         43.3         12 626         34.3         1 305         3.6         6 921         18.8           1 989         21.0         1 302         13.8         445         4.7         5 722         60.5	

Table 38

Linguistic region and linguistic status of positions

Number and percentage of positions by linguistic region and linguistic status of positions, 1978

	Bilingu	ıal	English esse	ential	French esse	ntial	English or Fr	Total	
Linguistic region <sup>a</sup>	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
Unilingual with an English-speaking majority <sup>b</sup>	2 956	1.8	162 174	97.0	147	0.1	1 888	1.1	167 165
Unilingual with a French-speaking majority <sup>c</sup>	5 573	25.0	250	1.1	16 363	73.3	123	0.6	22 309
Québec bilingual <sup>d</sup>	13 650	41.6	191	0.6	18 448	56.2	531	1.6	32 820
National Capital Region	43 204	46.2	30 445	32.6	3 228	3.4	16 634	17.8	93 511
New Brunswick, and Northern and Eastern Ontario <sup>d</sup>	3 354	24.2	8 351	60.3	202	1.5	1 935	14.0	13 842
Total	68 737	20.9	201 411	61.1	38 388	11.6	21 111	6.4	329 647

Source: The Treasury Board Secretariat

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup>Linguistic regions as defined in the Official Languages in the Public Service of Canada, A Statement of Policies.

Begions outside Québec.

Québec, excluding the bilingual regions.

dExcluding the National Capital Region.

#### le 39

#### ointments and separations

ber of appointments ato and within the Public Service, and of separations from the Public ce, 1974 to 1978

ointments <sup>b</sup> and rations	1974	1975	1976	1977	1978
intments to the Public					
ce	46 567	36 251	29 730	22 437	19 224
intments within the					
c Service	78 232	90 920	91 267°	112 543°	114 341°
d	124 799	127 171	121 022	134 996	133 565
rations from the Public					
ice	39 344	31 783	33 621	32 503	36 612

new regulations governing appointment docu-tion, data for 1976, 1977, 1978 cannot be com-

## le 40

ointments and type of employment

ber of appointments to and within the Public Service, by type of employment, 1977 and 1978

	Appointments										
		1977			1978						
of employment	To the Public Service	Within the Public Service	Totala	To the Public Service	Within the Public Service	Totala					
time for an indeterminate period	14 322	74 964	89 289	11 443	71 058	82 501					
time for a specified term (6 months or over)	5 372	35 014	40 397	5 3 1 2	40 713	46 025					
I full-time appointments	19 694	109 978	129 686	16 755	111 771	128 526					
time (indeterminate or 6 months or over)	2 099	1 970	4 070	1 960	1 960	3 920					
onal	643	496	1 139	509	536	1 045					
id total <sup>b</sup>	22 437	112 543	134 996	19 224	114 341	133 565					

es 16 employees in 1977 whose previous type

exactly with data for previous years.

do not include persons appointed to the Public

ce for less than six months. Those re-appointed

pe for less than six months. Those re-appointed pew term, such that the total term of appoint-is over six months or for an indeterminate I, are counted under "appointments within the Service". Service". etin issued in late 1976 required departments ord a term employee's "extension of term" as pointment (11 762 in 1976, 34 187 in 1977 and 6 in 1978). es 25 employees in 1976 and 16 in 1977 whose us type of employment was not specified on internet documents.

ntment documents.

les 16 employees in 1977 whose previous typoloyment was not specified on appointment nents.
les 101 employees in 1977 and 74 in 1978
by type of appointment was not specified on antment documents.

#### Table 41

Total<sup>b</sup>

Appointments, category and appointing authority

Number and percentage of [vertical (v) and horizontal (h)] appointments to and within the Pu Service by category, type of appointment and appointing authority, 1977 and 1978

Category	Type of appointme	ent	
Senior Executive			
To the Public Service			
Within the Public Service	■ Promotions		
	■ Transfers	● Lateral	reappointment an additional te
			• other
		<ul><li>Downward</li></ul>	
	■ Demotions		
Total <sup>b</sup>			
Scientific and Profession	nal		
To the Public Service			
Within the Public Service	■ Promotions		
	■ Transfers	● Lateral	reappointment an additional to
			• other
		<ul><li>Downward</li></ul>	
		Downward	

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Includes 26 appointments in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

bTotals agree neither with the sum of appointments "to" and "within" the Public Service nor with the sum of types of appointment, as in the former case, previous type of employment was not specified on 16 appointment documents in 1977; and in the latter case, type of appointment was not specified on 536 appointment documents in 1977 and 620 in 1978.

<sup>&</sup>lt;sup>c</sup>Total does not agree with the sum of the categories because 142 positions in 1977 and 83 in 1978 were not converted to one of the six categories.

	PSC			1977 artmen			F - 4 - 12			PSC		Depa	1978 artment			T - 4 - 1	
_	ithority % (V)	% (H)	No	ithority % (V)	% (H)	No	Fotala % (V)	%(H)		thority % (V)			thority % (V)		No.	Total % (V)	% (H
	70 (V)			70 (V)			70 (V)			70 (V)			70 (V)			70 (V)	
7	4.5	100.0				27	4.5	100.0	22	4.1	100.0				22	4.1	100.0
3	44.2	100.0				268	44.2	100.0	225	41.7	100.0				225	41.7	100.0
2	0.3	100.0				2	0.3	100.0	0	0.0	0.0				0	0.0	0.0
8	50.8	100.0				308	50.8	100.0	285	52.8	100.0				285	52.8	100.0
1	0.2	100.0			-1,12	1	0.2	100.0	8	1.5	100.0				8	1.5	100.0
0	0.0	0.0				.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0				0	0.0	0.0
6	100.0	100.0				606	100.0	100.0	540	100.0	100.0				540	100.0	100.0
Ī																	
2	25.2	27.8	1 668	26.9	72.2	2 3 1 0	26.4	100.0	460	19.2	28.3	1 167	20.0	71.7	1 627	19.8	100.0
9	36.1	32.6	1 900	30.6	67.4	2 819	32.2	100.0	807	33.7	30.6	1 829	31.4	69.4	2 636	32.1	100.0
2	5.6	25.2	422	6.8	74.8	564	6.4	100.0	198	8.3	25.9	566	9.7	74.1	764	9.3	100.0
6	30.8	27.3	2 097	33.8	72.7	2 883	32.9	100.0	873	36.4	28.8	2 161	37.1	71.2	3 034	36.9	100.0
8	2.3	33.7	114	1.8	66.3	172	2.0	100.0	57	2.4	40.4	84	1.4	59.6	141	1.7	100.0
0	0.0	0.0	1	0.0	100.0	1	0.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
9	100.0	29.1	6 208	100.0	70.9	8 757	100.0	100.0	2 398	100.0	29.2	5 826	100.0	70.8	8 224	100.0	100.0

### Table 41 cont'd

Category	Type of appointm	ent	
Administrative and Fore	ign Service		
To the Public Service			
Within the Public Service	■ Promotions		
	■ Transfers	● Lateral	reappointment an additional to
			• other
		<ul><li>Downward</li></ul>	
	Demotions		
Total <sup>b</sup>			
Technical			
To the Public Service			
Within the Public Service	■ Promotions		
	■ Transfers	● Lateral	<ul> <li>reappointment an additional te</li> </ul>
			• other
		● Downward	
	■ Demotions		
Total <sup>b</sup>			

<sup>a</sup>Includes 26 appointments in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

bTotals agree neither with the sum of appointments "to" and "within" the Public Service nor with the sum of types of appointment, as in the former case, previous type of employment was not specified on 16 appointment documents in 1977, and in the latter case, type of appointment was not specified on 536 appointment documents in 1977 and 620 in 1978.

"Total does not agree with the sum of the categories because 142 positions in 1977 and 83 in 1978 were not converted to one of the six categories.

				1977					1978								
	PSC thority			artment	al	Т	otala			PSC thority			artment thority	al		Total	
0.		% (H)	No.		% (H)	No.		%(H)	No.		% (H)	No.		% (H)	No.	0.4.41.11	% (H
-	% (V)			% (V)			% (V)			% (V)			% (V)			% (V)	
0.7		12.5	0.570		87.5	0.046		100.0	293		13.8	1 831		86.2	2 124		100.0
67	9.9		2 579	11.3		2 946	11.1			7.1		1001	9.6		2 124	9.2	
80	39.8	11.9	10 918	47.8	88.1	12 398	46.7	100.0	1 546	37.4	17.8	7 142	37.5	82.2	8 688	37.5	100.0
18		8.3	1 3 1 0		91.7	1 428	5.4	100.0	186	4.5	11.4	1 444	7.6	88.6	1 630	7.0	100.0
54	3.2	17.7	7 689	5.7	82.3	9 344		100.0	1 971		19.1	8 337		80.9	10 308		100.0
	44.4	24.0		33.7	76.0		35.2	100.0		47.7	32.7		43.8	67.3		44.5	100.0
01	2.7		320	1.4	100.0	421	1.6	100.0	137	3.3	0.0	282	1.5	0.0	419	1.8	0.0
0	0.0	0.0	2	0.0	100.0	2	0.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
23		14.0	22 835		86.0	26 559		100.0	4 133		17.8	19 053		82.2	23 186	400.0	100.0
	100.0			100.0			100.0			100.0			100.0			100.0	
		30.6			69.4			100.0			32.4			67.6			100.0
63	16.6		1 275	17.5		1 838	17.2		508	15.2		1 062	14.5		1 570	14.7	
<b>60</b> 3	47.2	35.0	2 973	40.9	65.0	4 576	42.9	100.0	1 337	39.9	32.7	2 750	37.7	67.3	4 087	38.4	100.0
339	10.0	30.3	781	10.7	69.7	1 120	10.5	100.0	395	11.8	28.8	977	13.4	71.2	1 372	12.9	100.0
331		28.5	2 085		71.5	2 9 1 6		100.0	1 043		30.8	2 343		69.2	3 386	31.8	100.0
62	24.5	29.2	150	28.7	70.8	212	27.3	100.0	58	31.2	28.6	145	32.1	71.4	203		100.0
	1.8	0.0		2.1	100.0	1	2.0	100.0	0	1.7	0.0	0	2.0	0.0	0	1.9	0.0
0	0.0		1	0.0		1	0.0	100.0		0.0	04.4		0.0	60.6		0.0	100.0
398	100.0	31.8	7 277	100.0	68.2	10 675	100.0	100.0	3 347	100.0	31.4	7 301	100.0	68.6	10 648	100.0	100.0

Table 41 cont'd

Category	Type of appointme		
Administrative Support			
To the Public Service			
Within the Public Service	■ Promotions		
	■ Transfers	● Lateral	reappointmen     an additional
			• other
		<ul><li>Downward</li></ul>	
	■ Demotions		
	- Demotions		
Total <sup>b</sup>	- Demotions		
Total <sup>b</sup>	Denotions		
Total <sup>b</sup> Operational	■ Demotions		
	■ Demotions		
Operational To the Public Service Within the	Promotions		
Operational		<b>●</b> Lateral	<ul> <li>reappointmen an additional t</li> </ul>
Operational To the Public Service Within the	■ Promotions	● Lateral	reappointmen an additional to     other
Operational To the Public Service Within the	■ Promotions	• Lateral	an additional

<sup>a</sup>Includes 26 appointments in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

ment documents.

"to" and "within" the Public Service nor with the sum of types of appointment, as in the former case, previous type of employment was not specified on 16 appointment alocuments in 1977, and in the latter case, type of appointment was not specified on 536 appointment documents in 1977 and 620 in 1978.

\*\*Corollar 1970.

"Total does not agree with the sum of the categories because 142 positions in 1977 and 83 in 1978 were not converted to one of the six categories.

				1977									1978				
aı	PSC uthority			artment athority			Totala			PSC thority			artment ithority			Total	
٥.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	%(H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (F
1		0.5	5 875		99.5	5 906		100.0	53		1.0	5 320		99.0	5 373		100.
_	4.9	1.3		11.5	98.6		11.4	100.0		7.5	1.4		10.1	98.6		10.1	100.
7	30.9	1.0	14 685	28.7	30.0	14 891	28.8	100.0	186	26.5	1.4	13 031	24.8		13 217	24.8	
8	24.8	1.3	11 797	23.1	98.7	11 956	23.1	100.0	194	27.6	1.3	14 420	27.5	98.7	14 614	27.5	100.
3		1.3	17 480	34.2	98.6	17 722	34.2	100.0	253	36.0	1.4	18 377	35.0	98.6	18 630	35.0	100.
4	36.6	1.4	977		98.6	991		100.0	16		1.7	931		98.3	947		100.
0	2.2	0.0	3	1.9	100.0	3	1.9	100.0	0	2.3	0.0	3	1.8	100.0	3	1.8	100.
_	0.0			0.0			0.0			0.0			0.0			0.0	
7		1.2	51 138		98.7	51 794		100.0	703		1.3	52 487		98.7	53 190		100
_	100.0			100.0	_		100.0			100.0			100.0			100.0	_
3	21.7	0.2	9 328	25.7	99.7	9 353	25.7	100.0	19	14.7	0.2	8 461	22.5	99.8	8 480	22.5	100.
-	21.7	0.7		25.7	99.3		25.1	100.0		14.7	0.5		22.5	99.5		22.5	100.
0	37.7		5 811	16.0		5 852	16.0		27	20.9		4 997	13.3		5 024	13.3	
9	8.5	0.1	8 343	23.0	99.9	8 353	22.9	100.0	12	9.3	0.1	8 9 13	23.7	99.9	8 925	23.7	100.
2	30.2	0.3	11 488	31.6	99.7	11 521	31.6	100.0	70	54.3	0.5	13 842	36.8	99.5	13 9 12	36.9	100.
2		0.2	1 217		99.8	1 219		100.0	1		0.1	1 205		99.9	1 206		100.
_	1.9	0.0		3.3	100.0		3.3	100.0		8.0	0.0		3.2	100.0		3.2	100.
0	0.0		4	0.0		4	0.0		0	0.0		2	0.0		2	0.0	
6		0.3	36 352		99.7	36 463		100.0	129		0.3	37 565		99.7	37 694		100.

### Table 41 cont'd

Category	Type of appointn	nent	
All categories			
To the Public Service			
Within the Public Service	■ Promotions		
	■ Transfers	<b>●</b> Lateral	reappointment an additional te
			• other
		<ul><li>Downward</li></ul>	
	■ Demotions		
Grand total <sup>b</sup>			

<sup>a</sup>Includes 26 appointments in 1977 for which appointing authority was not specified on appoint-

appointing authority was not specified on appointment documents.

\*\*Totals agree neither with the sum of appointments "to" and "within" the Public Service nor with the sum of types of appointment, as in the former case, previous type of employment was not specified on 16 appointment documents in 1977, and in the latter case, type of appointment was not specified on 536 appointment documents in 1977 and 620 in 1978.

cTotal does not agree with the sum of the categories because 142 positions in 1977 and 83 in 1978 were not converted to one of the six categories.

				1977									1978				
PSC authority			Departmental authority			Totala			PSC authority			Departmental authority		Total			
lo.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	, ,	No.	% (V)	%(H)	No.	% (V)	( ,	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)
	70 (4)			70 ( )			70 (V)			70 (V)			70 (V)			70 (V)	
68		7.4	20 767		92.6	22 437		100.0	1 364		7.1	17 860		92.9	19 224		100.0
•	15.0		20 701	16.8		22 401	16.6		1004	12.1		17 000	14.6		10 224	14.4	
40		11.1	36 288		88.9	40 838		100.0	4 159		12.3	29 749		87.7	33 908		100.0
	41.0			29.3			30.3			36.8			24.3			25.4	
68		3.3	22 654		96.7	23 424		100.0	985		3.6	26 320		96.4	27 305		100.0
	6.9			18.3			17.4			8.7			21.5			20.4	
59	34.8	8.6	40 847	33.0	91.4	44 717	20.1	100.0	4 5 13	20.0	9.1	45 064		90.9	49 577	37.1	100.0
_	34.8	7.9		33.0	92.1		33.1	100.0		39.9	9.5		36.9	90.5			100.0
39	2.2	7.9	2 778	2.2	92.1	3 017	2.2	100.0	279	2.5	9.5	2 647	2.2	90.5	2 926	2.2	
0		0.0	44		100.0		£.£	100.0		2.0	0.0			100.0	5	£.£	100.0
U	0.0		11	0.0		11	0.0		0	0.0		5	0.0		5	0.0	
87		8.2	123 883		91.8	134 996		100.0	11 310		8.5	122 255		91.5	133 565		100.0
0,	100.0		123 003	100.0		134 330	100.0		11310	100.0		122 233	100.0		100 000	100.0	

#### Table 42

Type of appointment

Dramatiana

#### Appointments and employee mobility

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the F Service, by type of appointment, employee mobility and appointing authority, 1977 and 1978

**Employee mobility** 

specified term to specified term

Total<sup>c</sup>

Promotions		
	<ul><li>Departments</li></ul>	<ul> <li>between departn</li> </ul>
		within department
		Totalb
	● Group	change of group or sub-group
		no change of gro or sub-group
		Total
	● Type of employment	indeterminate to indeterminate
		indeterminate to specified term
		specified term to indeterminate

<sup>a</sup>Includes 23 appointments in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

blincludes 530 employees in 1977 and 620 in 1978 for which departmental mobility was not specified on appointment documents.

clincludes 3 employees in 1977 for which type of employment was not specified on appointment documents.

Alone of the 11 demotions in 1977 involved a "change of group or sub-group". Of the 5 demotions in 1978, one involved a "change of group or sub-group" and 4 involved "no change of group or sub-group".

eTotal does not agree with the sum of types of appointment because in 536 cases in 1977 and 620 in 1979, type of appointment was not specified on appointment documents.

50

1977								1978									
PSC authority Departmental authority Totala  No.							PSC authority			Departmental authority			Total				
10.		% (H)	No.		% (H)	No.		% (H)	No.		% (H)	No.		% (H)	No.		% (H
-	% (V)			% (V)			% (V)			% (V)			% (V)			% (V)	
70		20.1	1 467		79.8	1 838		100.0	375		23.2	1 244		76.8	1 619		100.0
	8.1			4.0			4.5		375	9.0			4.2			4.8	
70	91.9	10.7	34 814	95.9	89.3	38 993	95.5	100.0	3 784	91.0	11.7	28 505	95.8	88.3	32 289	95.2	100.0
40	400.0	11.1	36 288	400.0	88.9	40 838	400.0	100.0	4 159	400.0	12.3	29 749		87.7	33 908		100.0
_	100.0	14.6		100.0	0 F A		100.0	100.0		100.0	10.0		100.0	011		100.0	100.0
80	17.8	14.0	4 722	13.0	00.4	5 530	13.5	100.0	846	20.3	10.9	3 642	12.2	01.1	4 488	13.2	100.0
32	82.2	10.6	31 566		89.4	35 308	86.5	100.0	3 3 13		11.3	26 107		88.7	29 420		100.0
40	02.2	11.1	36 288	07.0	88.9	40 838	00.5	100.0	4 159	19.1	12.3	29 749	07.0	87.7			100.0
	100.0			100.0			100.0			100.0			100.0			100.0	
29	90.9	11.8	30 832	85.0	88.2	34 970		100.0	3 892			25 348	85.2	86.7	29 240	86.2	
18	2.6	9.5	1 123	3.1	90.4	1 242		100.0			5.4	280	0.0	94.6	296	0.0	100.0
25		5.3	2 251		94.7	2 376		100.0	90	0.4	4.1	2 104		95.9	2 194		100.0
	2.8			6.2						2.2						6.5	
68	3.7	7.5		5.7		2 247	5.5	100.0	161	3.9	7.4	2 017	6.8	92.6	2 178	6.4	
40	100.0	11.1	36 288	100.0	88.9	40 838	100.0	100.0	4 159	400.0	12.3	29 749		87.7	33 908	100.0	

Type of appointment

Transfers			
■ Lateral	Reappointment for an additional term		
	■ Other	<ul><li>Departments</li></ul>	between depar
			within departm
			Total <sup>b</sup>
		● Group	or sub-group
			or sub-group
			Total
		<ul><li>Type of employment</li></ul>	• indeterminate indeterminate
			indeterminate     specified term
			specified term to indetermina
			specified term specified term
			Total
■ Downward		<ul><li>Departments</li></ul>	between depa
			within departn
			Total <sup>b</sup>
		● Group	no change of gor sub-group
			change of group
			Total
		● Type of employment	indeterminate indeterminate
			indeterminate specified term
			specified term to indetermina
			specified term specified term
			Total

**Employee mobility** 

Sub-group

Total does not agree with the sum of types of appointment because in 536 cases in 1977 and 620 in 1978, type of appointment was not specified on appointment documents.

52

<sup>a</sup>Includes 23 appointments in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

ment occurrents:
Pincludes 530 employees in 1977 and 620 in 1978
for which departmental mobility was not specified
on appointment documents.

Cincludes 3 employees in 1977 for which type of
employment was not specified on appointment
documents.

documents.

"None of the 11 demotions in 1977 involved a
"change of group or sub-group". Of the 5 demotions in 1978, one involved a "change of group or
sub-group" and 4 involved "no change of group or
sub-group".

100.0			100.0		3017	100.0		213	100.0		2 047	100.0		2020	100.0	
3.0	7.9	2 778	13.5	92.1	3 017	13.0	100.0	279	9.0	9.5	2 647	10.0	90.5	2 926	16.1	100.0
9.6	5.6	386	13.9	94.4	409	13.6	100.0	25	9.0	5.3	446	16.8	94.7	471	16 1	100.0
4.6	4.0	261	9.4	96.0	272	9.0	100.0	8	2.9	2.3	333	12.6	97.7	341	11.7	100.0
2.9	4.0	70	2.5		77	2.6		5	1.8		57	2.2	91.9	62	2.1	
82.8	9.1	2 061	74.2	90.9	2 259	74.9	100.0	241	86.4	8.1	1 811	68.4	88.3	2 052	70.1	
100.0	8.8	2 778	100.0	91.2	3 017	100.0	100.0	279	100.0		2 647	100.0		2 926	100.0	
50.2	7.9		72.0	92.1		70.3	100.0	110	42.3	9.5	2014	78.4	90.5	2 192	74.9	100.0
49.8	5.7	2 001	28.0	94.3	2 121	29.7	100.0	118	57.7	5.4	2 074	21.6	94.6	2 192	25.1	100.0
	13.3	777		86.7	896		100.0	161		21.9	573		78.1	734		100.0
100.0	7.9	2 778	100.0	92.1	3 017	100.0	100.0	279	100.0	9.5	2 647	100.0	90.5	2 926	100.0	100.0
75.7	6.7	2 5 1 8	90.6	93.3	2 699	89.5	100.0	205	73.5	7.9	2 386	90.1	92.1	2 591	88.6	100.0
24.3	18.3	259	9.3	81.7	317	10.5	100.0	74	26.5	22.1	261	9.9	77.9	335	11.4	100.0
100.0	8.6	40 847	100.0	91.4	44 717	100.0	100.0	4 513	100.0	9.1	45 064	100.0	90.9	49 577	100.0	100.0
8.9	4.5	7 240	17.7	95.4	7 586	17.0	100.0	359	8.0	3.6	9 753	21.6	96.4	10 112	20.4	100.0
8.8	3.7	8 676	21.2	96.2	9 0 1 6	20.2	100.0	256	5.7	2.8	8 749	19.4	97.2	9 005	18.2	100.0
2.4	13.7	593	1.5	86.2	688	1.5	100.0	44	1.0	11.4	343	0.8	88.6	387	0.8	100.0
79.9	11.2	24 338	59.6	88.7	27 427	61.3	100.0	3 854	85.4	12.8	26 219	58.2	87.2	30 073	60.7	100.0
100.0		40 847	100.0		44 717	100.0		4 513	100.0		45 064	100.0		49 577	100.0	
73.6	8.6	34 228	83.8	91.4	37 076	82.9	100.0	3 501	77.6	9.1	38 431	85.3	90.9	41 932	84.6	100.0
26.4	7.7	6 6 19	16.2	92.3	7 641	17.1	100.0	1 012	22.4	8.3	6 633	14.7	91.7	7 645	15.4	100.0
100.0	13.3	40 847	100.0	86.6	44 717	100.0	100.0	4 513	100.0	13.2	45 064	100.0	86.8	49 577	100.0	100.0
80.4	8.6	37 909	92.8	91.4	41 020	91.7	100.0	3 680	81.5	9.1	41 916	93.0	90.9	45 596	92.0	100.0
19.6	7.6	2 938	7.2	92.4	3 695	8.3	100.0	833	18.5	8.1	3 148	7.0	91.9	3 981	8.0	100.0
100.0	20.4	22 654	100.0	79.5	23 424	100.0	100.0	985	100.0	20.9	26 320	100.0	79.1	27 305	100.0	100.0
3	3.3	00.654		96.7	00.404		100.0			3.6			96.4			100.0
% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)
PSC authority		Depa au	artment uthority			Totala		a	PSC uthority			artment ithority			Total	
			1977									1978				

### Table 42 cont'd

Type of appointment	Employe	ee mobility
Demotions <sup>d</sup>		
All types of appointment <sup>o</sup>	● Departments	between departr
		within departme
		Totalb
	• Group	change of group or sub-group
		no change of groot or sub-group
		Total
	Type of employment	indeterminate to indeterminate
		indeterminate to specified term
		<ul> <li>specified term t indeterminate</li> </ul>
		<ul> <li>specified term to specified term</li> </ul>
		Total

alnoludes 23 appointments in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

blncludes 530 employees in 1977 and 620 in 1978 for which departmental mobility was not specified on appointment documents.

clincludes 3 employees in 1977 for which type of employment was not specified on appointment documents.

"None of the 11 demotions in 1977 involved a "change of group or sub-group". Of the 5 demotions in 1978, one involved a "change of group or sub-group" and 4 involved "no change of group or sub-group".

sub-group:
"Total does not agree with the sum of types of appointment because in 536 cases in 1977 and 620 in 1978, type of appointment was not specified on appointment documents.

				1011									1970				
	authority	,	a	artmen uthority			Totala		8	PSC authority	/	Dep	artmen uthority	tal		Total	
0.	% (V)		No.	% (V)	% (H)		% (V)		No.		% (H)		% (V)	% (H)	No.		% (H
۲	70 (V)			70 (V)			% (V)			% (V)			% (V)			% (V)	
0		0.0	11		100.0	11		100.0	0		0.0	=		100.0	5		100.0
	0.0			100.0			100.0		U	0.0		3	100.0		5	100.0	
14	12.6	19.9	4 666	4.5	80.0	5 853	5.2	100.0	1 287	12.9	21.2	4 775	4.6	78.8	6 062		100.0
24	87.3	7.8	97 916	94 9	92.2	106 160	94.3	100.0	8 649	87.0	8.0	99 0 10		92.0	107 659		100.0
8	100.0	8.4	103 102		91.6	112 543		100.0	9 946	100.0	8.7			91.3	114 341		100.0
9	20.8	13.4	12 633		86.6	14 594		100.0	2 033		14.9	11 616		85.1	13 649		100.0
9	79.2	7.6	90 469		92.4	97 949		100.0	7 9 13	79.6	7.9	92 779			100 692		100.0
8	100.0	8.4	103 102		91.6	112 543	100.0	100.0	9 946		8.7	104 395		91.3	114 341		100.0
5	78.7	11.5	57 253		88.5	64 682		100.0	7 987		13.0	53 383		87.0		53.7	100.0
9	2.3	10.9	1 786	1.7		2 007		100.0	65	0.7	8.7	680	0.7	91.3	745		100.0
4	5.0	4.1	11 188			11 664		100.0	354	3.6	3.1	11 186			11 540		100.0
0	13.9	3.8		31.9	96.2	34 187	30.4	100.0		15.5	3.8	39 146		96.2	40 686		100.0
8	100.0	8.4	103 102	100.0	91.6	112 543		100.0	9 946	100.0	8.7	104 395	100.0	91.3	114 341	100.0	

1978

1977

### Table 43

Type of appointment

### Appointments, geographic mobility and sex

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the Service, by type of appointment, geographic mobility and sex, 1977 and 1978

Geographic mobility

Promotions			
		<ul><li>between regions</li></ul>	• from NCR to
			from regions
			from region
		• within same region	• from city to
			no change
		Total <sup>b</sup>	
Transfers			
■ Lateral	Reappointment for an additional term	<ul><li>between regions</li></ul>	• from NCR to
			from regions
			from region
		• within same region	from city to
			no change
	■ Other	• between regions	• from NCR to
			from regions
			from region
		• within same region	from city to
			• no change

Total<sup>b</sup>

alncludes 7 appointees in 1977 for which sex was not specified on appointment documents. blncludes 390 appointments in 1977 and 501 in 1978 for which "change of geographic mobility" was not specified on appointment documents. CAll 11 demotions in 1977 and 5 in 1978 occurred in "same geographic area".

dTotal does not agree with the sum of types of appointment because in 536 cases in 1977 and 620 in 1978, type of appointment was not specified on appointment documents.

_	Men		V	1977 Vomen			Totala			Men			1978 Vomen			Total	
0.	% (V)	% (H)	No.		% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.		% (H)	No.	% (V)	% (H
45	0.6	80.6	35	0.2	19.4	180	0.4	100.0	155	0.8	84.7	28	0.2	15.3	183	0.5	100.0
41	1.0	88.3	32	0.2	11.7	273	0.7	100.0	189	1.0	90.0	21	0.1	10.0	210	0.6	100.0
39	1.8	89.0	54	0.3	11.0	493	1.2	100.0	455	2.3	89.0	56	0.4	11.0	511	1.5	100.0
76	5.3	73.7	455	2.7	26.3	1 731	4.2	100.0	1 249	6.4	72.6	471	3.3	27.4	1 720	5.1	100.0
36	91.3	58.0	16 017	96.5	42.0	38 155	93.4	100.0	17 418	89.5	55.7	13 866	96.0	44.3	31 284	92.3	100.0
41		59.4	16 595		40.6	40 838		100.0	19 466		57.4	14 442		42.6	33 908		100.0
-	100.0			100.0			100.0	_		100.0	_		100.0			100.0	
4	0.0	28.6	10	0.0	71.4	14	0.0	100.0	1	0.0	7.1	13	0.0	92.9	14	0.0	100.0
4	0.0	50.0	4	0.0	50.0	8	0.0	100.0	5	0.0	62.5	3	0.0	37.5	8	0.0	100.0
14	0.0	53.8	12	0.0	46.2	26	0.0	100.0	10	0.0	62.5	6	0.0	37.5	16	0.0	100.0
23	0.9	72.1	125	0.4	27.9	448	0.7	100.0	277	0.7	64.4	153	0.4	35.6	430	0.6	100.0
32	32.4	50.8	11 284	34.9	49.2	22 917	33.6	100.0	13 399	32.9	49.9	13 438	37.2	50.1	26 837	34.9	100.0
55	1.5	69.4	245	0.8	30.6	800	1.2	100.0	576	1.4	66.4	292	0.8	33.6	868	1.1	100.0
33	0.9	70.3	141	0.4	29.7	474	0.7	100.0	292	0.7	66.2	149	0.4	33.8	441	0.6	100.0
33	2.0	68.6	336	1.0	31.4	1 069	1.6	100.0	904	2.2	71.1	368	1.0	28.9	1 272	1.7	100.0
52	7.4	70.2	1 124	3.5	29.8	3 776	5.5	100.0	2 904	7.1	70.7	1 204	3.3	29.3	4 108	5.3	100.0
	54.7	50.8	18 996	58.8	49.2	38 591	56.6	100.0	22 352	54.9	52.1	20 536	56.8	47.9	42 888	55.8	100.0
94	54.7				47.4			100.0			53.0			47.0			100.0

### Table 43 cont'd

	Coorse	hic mobility
Type of appointment	Geograp	nic mobility
■ Downward	• between regions	• from NCR t
		from region
		from region
	● within same region	from city to
		no change
	Total <sup>b</sup>	
Demotions <sup>c</sup>		
All types of appointment <sup>d</sup>	● between regions	• from NCR t
		from region
		from region
	• within same region	• from city to
		no change

Grand total<sup>b</sup>

Alncludes 7 appointees in 1977 for which sex was not specified on appointment documents.

Bincludes 390 appointments in 1977 and 501 in 1978 for which "change of geographic mobility" was not specified on appointment documents.

All 11 demotions in 1977 and 5 in 1978 occurred in "same geographic area".

Total does not agree with the sum of types of appointment because in 536 cases in 1977 and 620 in 1978, type of appointment was not specified.

620 in 1978, type of appointment was not specified on appointment documents.

	Men			Vomen		7	otala			Men			Vomen		-	Total	
0.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)
11		45.6	49		54.4	90		100.0	47		40.2	70		59.8	117		100.0
17	2.2	50.0	17	4.4	50.0	34		100.0	18	2.6	64.3	10	6.5	35.7	28		100.0
87	0.9	55.1	71	1.5	44.9	158	1.1	100.0	72	1.0	55.8	57	0.9	44.2	129		100.0
	4.6	67.3		6.3	32.7			100.0			65.8		5.3	34.2			100.0
10	11.1	63.6	102	9.1	36.4	312	10.3	100.0	202	11.0	64.1	105	9.7	35.9	307	10.5	
41	81.3	62.8	881	78.6	37.2	2 422	80.3	100.0	1 502	81.6	62.9	843	77.7	37.1	2 345	80.1	
		02.0	1 121			3 017			1 841		02.5	1 085		37.1	2 926	400.0	100.0
96	100.0		1 121	100.0			100.0			100.0			100.0			100.0	
96	100.0		1 121	100.0			100.0			100.0			100.0			100.0	
	100.0	90.9	1	100.0	9.1	11	100.0	100.0	5			0	0.0	0.0	5	100.0	100.0
10	100.0	<b>90.9</b> 68.7		100.0	<b>9.1</b> 31.3	1084	100.0	100.0	<b>5</b> 779	100.0	65.9	403	0.0	<b>0.0</b> 34.1	<b>5</b>	100.0	100.0
96 10 45 96	1.2		1	100.0 100.0	<b>9.1</b> 31.3 24.6	1 084	<b>100.0</b>	<b>100.0</b> 100.0	779	100.0	65.9		0.0			1.0	100.0
10	1.2	68.7	339	100.0 100.0 0.7	<b>9.1</b> 31.3 24.6	1 084	1.0 0.7	100.0 100.0 100.0	779	1.3	65.9 73.4 74.8	403	0.0	34.1	1 182	1.0	100.0
10 45	1.0 1.2 1.0 2.0	68.7 75.4	<b>1</b> 339	100.0 100.0 0.7 0.4	9.1 31.3 24.6 27.1	1 084	1.00.0 1.0 0.7	100.0 100.0 100.0 100.0	779	1.3 0.8 2.3	65.9 73.4 74.8	403	0.0 0.8 0.4 0.9	34.1	1 182	1.0 0.6 1.7	100.0
10 45 96	1.2	75.4 72.9	339 194 473	100.0 100.0 0.7	9.1 31.3 24.6 27.1 28.8 46.2	1 084 790 1 748	1.0 0.7 1.6 5.6	100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	779 504	1.3	73.4 74.8 70.5	403 183 487	0.0 0.8 0.4 0.9	34.1 26.6 25.2	1 182 687 1 931	1.0 0.6 1.7	100.0

### Table 44

Type of appointment

**Promotions** 

### Appointments, geographic mobility and language group

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the Service, by type of appointment, geographic mobility and language group, 1977 and 1978

Geographic mobility

		• between regions	• from NC
			• from reg
			• from reg
		within same region	• from city
			• no chang
		Total <sup>c</sup>	
Transfers			
■ Lateral	reappointment for an additional term	• between regions	• from NC
			from reg
			from reg
		• within same region	• from city
			• no chan
	■ other	• between regions	• from NC
			• from reg
			from reg
		within same region	from city
			• no chang
	Total		

60

"within same region"

<sup>8</sup>Preferred working language of appointee. <sup>b</sup>Includes 1 059 appointments in 1977 and 963 in 1978 for which the preferred working language of the appointee was not specified on appointment documents. <sup>c</sup>Includes 390 appointments in 1977 and 501 in 1978 for which "change of geographic mobility" was not specified on appointment documents. <sup>c</sup>All 11 demotions in 1977 and 5 in 1978 occurred

eTotal does not agree with the sum of types of appointment because in 536 cases in 1977 and 620 in 1978, type of appointment was not specified on appointment documents.

				1977									1978				
glo	phones	S <sup>a</sup>		ophone		Т	otalb		Angl	ophone			cophone		T	otalb	
(	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)
	0.5	78.3	36	0.4	20.0	180	0.4	100.0	148	0.6	80.9	34	0.4	18.6	183	0.5	100.0
_	0.7	82.4	44	0.5	16.1	273	0.7	100.0	162	0.6	77.1	44	0.6	21.0	210	0.6	100.0
	1.5	94.9	25	0.3	5.1	493	1.2	100.0	492	1.9	96.3	18	0.2	3.5	511	1.5	100.0
	4.0	71.5	489	5.0	28.2	1 731	4.2	100.0	1 259	4.9	73.2	452	5.7	26.3	1 720	5.1	100.0
	93.2	75.2	9 098	93.9	23.8	38 155	93.4	100.0	23 558	92.0	75.3	7 367	93.1	23.5	31 284	92.3	100.0
	100.0	75.3	9 693	100.0	23.7	40 838	100.0	100.0	25 619	100.0	75.6	7 915	100.0	23.3	33 908	100.0	100.0
H	100.0			100.0			10010										_
		71.4	4	0.0	28.6	14	0.0	100.0	12	0.0	85.7	2	0.0	14.3	14	0.0	100.0
	0.0	75.0	1	0.0	12.5	8	0.0	100.0	6	0.0	75.0	2	0.0	25.0	8	0.0	100.0
;	0.0	96.2	1	0.0	3.8	26	0.0	100.0	16	0.0	100.0	0	0.0	0.0	16	0.0	100.0
3	0.7	73.2	120	0.6	26.8	448	0.7	100.0	285	0.5	66.3	145	0.7	33.7	430	0.6	
)	34.3	73.0	5 967	31.8	26.0	22 917	33.6	100.0	19 144	35.0	71.3	7 5 1 5	34.7	28.0	26 837	34.9	
1	1.2	73.0	203	1.1	25.4	800	1.2	100.0	620	1.1	71.4	235	1.1	27.1	868	1.1	
1	0.7	71.9	125	0.7	26.4	474	0.7	100.0	337	0.6	76.4	99	0.5	22.4	441	0.6	
)	2.0	90.7	93	0.5	8.7	1 069	1.6	100.0	1 162	2.1	91.4	106	0.5	8.3	1 272	1.7	
7	5.2	67.2	1 233	6.6	32.7	3 776	5.5	100.0	2 951	5.4	71.8	1 154	5.3	28.1	4 108	5.3	
7	55.8	70.4	11 023	58.7	28.6	38 591	56.6	100.0	30 100	55.1	70.2	12 424	57.3	29.0	42 888	55.8	100.0
5	100.0	71.5	18 771	100.0	27.5	68 141	100.0	100.0	54 633	100.0	71.1	21 682	100.0	28.2	76 882	100.0	100.0

### Table 44 cont'd

Type of appointment	Geograph	hic mobility
■ Downward	● between regions	<ul> <li>from NCR to r</li> </ul>
		from regions t
		from region to
	• within the same region	from city to city
		no change
	Total	
All types of appointment <sup>o</sup>	• between regions	• from NCR to r
		from regions t
		from region to
	• within same region	from city to ci
		no change

<sup>a</sup>Preferred working language of appointee. <sup>b</sup>Includes 1059 appointments in 1977 and 963 in 1978 for which the preferred working language of the appointee was not specified on appointment documents.

'Cincludes 390 appointments in 1977 and 501 in 1978 for which "change of geographic mobility" was not specified on appointment documents. "All 11 demotions in 1977 and 5 in 1978 occurred

"within same region":
"Total does not agree with the sum of types of appointment because in 536 cases in 1977 and 620 in 1978, type of appointment was not specified on appointment documents.

				1977									1978				
ıgl	ophones	s <sup>a</sup>	Franc	ophone	es <sup>a</sup>	T	otalb				Sa	Franc	ophone	es <sup>a</sup>	Te	otalb	
	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)
	3.2	81.1	16	2.1	17.8	90	3.0	100.0	93	4.1	79.5	21	3.2	17.9	117		100.0
3	1.2	76.5	8		23.5	34	1.1	100.0	22	1.0	78.6	6	0.9	21.4	28	1.0	
1	6.7	95.6	6		3.8	158	5.2	100.0	124	5.5	96.1	5	0.8	3.9	129	4.4	
)	9.3	69.4	91	12.2		301	10.0	100.0	239	10.6		68	10.3	22.1	307	10.5	
2	79.6	73.7	624	83.6		2 433	00.0	100.0	1 774	78.8	75.7	559	84.8	23.8	2 345	80.1	
1	100.0	74.6	746	100.0	24.7	3 017	100.0	100.0	2 252	100.0	77.0	659	100.0	22.5	2 926	100.0	
8	100.0	72.7	3	100.0	27.3	11	100.0	100.0	3	100.0	60.0	2	100.0	40.0	5	100.0	100.0
8	1.0	74.5	259	0.9	23.9	1 084	1.0	100.0	873		73.9	292	1.0	24.7	1 182	1.0	100.0
9	0.7	75.8	178	0.6	22.5	790		100.0	527	0.6	76.7	151	0.5	22.0	687	0.6	100.0
6	2.0	92.4	125	0.4	7.2	1 748	1.6		1 797	2.2	93.1	129	0.4	6.7	1 931	1.7	100.0
8	5.3	68.9	1 940	6.6		6 281	5.6		4 739	5.7	72.1	1 820	6.0	27.7	6 571	5.7	100.0
0	90.8	72.9	26 750	91.0		102 250	90.9		74 656	90.0	72.2	27 899	91.6	27.0	103 469	90.5	
_		72.9			26.1	112 543		100.0	82 906		72.5	30 472		26.7	114 341		100.0

1977

1978

#### Table 45

Appointments by type and appointing authority

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the Pt
Service, by type and appointing authority, 1977 and 1978

Type of appointment		Selection proces	ss
Promotions			
		• with competition	• poster
			inventory
		• without competition	reclassification
			other proc
		Total	
Transfers			
■ Lateral	Reappointment for an additional term	• with competition	• poster
			• inventory
		• without competition	• reclassific
			other proc
	■ Other	with competition	• poster
			• inventory
		• without competition	• reclassific
			other proc
		Total	

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Includes 23 appointments in 1977 for which appointing authority was not specified on appointappointing autionity was not specified on appointment documents.

\*\*Total does not agree with the sum of types of appointment because in 536 cases in 1977 and 620 in 1978, type of appointment was not specified on appointment documents.

		1	977								1	978				
PSC			rtment thority	al	Т	otala			PSC thority			rtment: thority	al	7	otal	
	%(H)	No.		%(H)	No.		%(H)	No.		%(H)	No.		%(H)	No.		%(H)
%(V)			%(V)			%(V)			%(V)			%(V)			%(V)	
16.3	4.4	16 249	44.8	95.6	16 993	41.6	100.0	907	21.8	5.7	15 092	50.7	94.3	15 999	47.2	100.0
23.7	24.8	3 261	9.0	75.2	4 338	10.6	100.0	960	23.1	24.3	2 995	10.1	75.7	3 955	11.7	100.0
29.5	11.7	10 078	27.8	88.2	11 420	28.0	100.0	1 176	28.3	16.0	6 173	20.8	84.0	7 349	21.7	
30.4	17.1	6 700	18.5	82.9	8 087	19.8	100.0	1 116	26.8	16.9	5 489	18.5	83.1	6 605	19.5	100.0
100.0	11.1	36 288	100.0	88.9	40 838	100.0	100.0	4 159	100.0	12.3	29 749	100.0	87.7	33 908	100.0	100.0
0.4	1.6	1 078	1.7	98.4	1 095	1.6	100.0	16	0.3	0.7	2 121	3.0	99.3	2 137	2.8	100.0
0.8	4.3	810	1.3	95.7	846	1.2	100.0	78	1.4	3.8	1 949	2.7	96.2	2 027	2.6	100.0
0.0	0.0	7	0.0	100.0	7	0.0	100.0	1	0.0	14.3	6	0.0	85.7	7	0.0	100.0
15.5	3.3	20 759	32.7	96.7	21 476	31.5	100.0	890	16.2	3.8	22 244	31.2	96.2	23 134	30.1	
9.3	2.9	14 4 15	22.7	97.1	14 849	21.8	100.0	538	9.8	3.3	15 551	21.8	96.7	16 089	20.9	
10.5	11.5	3 733	5.9	88.5	4 220	6.2	100.0	622	11.3	12.5	4 367	6.1	87.5	4 989	6.5	
9.0	23.1	1 387	2.2	76.9	1 804	2.6	100.0	556	10.1	30.0	1 297	1.8	70.0	1 853	2.4	
54.5	10.6	21 314	33.6	89.4	23 844	35.0	100.0	2 797	50.9	10.5	23 849	33.4	89.5	26 646	34.7	100.0
100.0	6.8	63 503	100.0	93.2	68 141	100.0	100.0	5 498	100.0	7.2	71 384	100.0	92.8	76 882	100.0	100.0

## Table 45-cont'd

Type of appointment	Selection proce	ss
■ Downward	● with competition	• poster
	• without competition	inventory     reclassifica
		other proce
	Total	
All types of appointment <sup>b</sup>		
An types of appointment	● with competition	• poster
		inventory
	• without competition	reclassificat
		other proce
	Grand total	

alnotudes 23 appointments in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

Total does not agree with the sum of types of appointment because in 536 cases in 1977 and 620 in 1978, type of appointment was not specified on appointment documents.

No.	%(V)		No.	%(V)		NO.	%(V)		No.	%(V)		NO.	%(V)		140.	%(V)	
18	7.5	2.6				682	22.5	100.0	31	11.1	4.5	656	24.8	95.5		23.5	
12	5.0	7.4	151	5.4	92.6	163	5.4	100.0	22	7.9	12.8	150	5.7	87.2	172	5.9	
12	5.0	23.1	40	1.4	76.9	52	1.7	100.0	10	3.6	13.3	65	2.5		75	2.6	100.0
197	82.4	9.2	1 923	69.3	90.8	2 120	70.4	100.0		77.4		1 776	67.1	89.2	1 992	DX I	
239	100.0	7.9	2 778	100.0	92.1	3 017	100.0	100.0	279	100.0	9.5	2 647	100.0	90.5	2 926	100.0	100.0
0		0.0	11	100.0	100.0	11	100.0	100.0	0	0.0	0.0	5	100.0	100.0		100.0	
	0.0			100.0			100.0			0.0							
	0.0			100.0			100.0			0.0					,		
210		3.6		100.0		33 717	30.0	100.0		0.0	4.3		32.3	95.7	35 169	30.8	100.0
	12.9	16.7	32 503 8 065	31.5	96.4	33 717 9 679	30.0	100.0	1 496	15.0	4.3	33 673 9 581	32.3	95.7	35 169	30.8	100.0
-	12.9	16.7	32 503 8 065 11 513	31.5	96.4 83.3 86.7	33 717 9 679 13 285	30.0 8.6	100.0	1 496 1 688 1 743	15.0 17.0	18.8	33 673 9 581 7 542	32.3 9.2 7.2	95.7 85.0	35 169 11 269 9 285	30.8	100.0
613	12.9 17.1 18.8	16.7	32 503 8 065 11 513 51 021	31.5 7.8 11.2	96.4 83.3 86.7 91.4	33 717 9 679 13 285 55 862	30.0 8.6 11.8	100.0 100.0 100.0	1 496 1 688 1 743 5 019	15.0 17.0 17.5	18.8	33 673 9 581 7 542 53 599	32.3 9.2 7.2 51.3	95.7 85.0 81.2	35 169 11 269 9 285	30.8 9.9 8.1	100.0
613	12.9 17.1 18.8 51.2	16.7	32 503 8 065 11 513	31.5 7.8 11.2 49.5	96.4 83.3 86.7 91.4	33 717 9 679 13 285	30.0 8.6 11.8	100.0 100.0 100.0	1 496 1 688 1 743 5 019	15.0 17.0 17.5	18.8	33 673 9 581 7 542 53 599	32.3 9.2 7.2 51.3	95.7 85.0 81.2	35 169 11 269 9 285	30.8 9.9 8.1	100.0 100.0 100.0 100.0

PSC authority

No.

%(H)

Total<sup>a</sup>

No.

%(H)

1977

Departmental authority

No.

%(H)

PSC authority

No.

%(H)

1978

Departmental authority

No.

%(H)

Total

No.

%(H)

Appointments, appointing authority and sex

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments by type of appointments sex and appointing authority, 1977 and 1978

Promotions			
		Men	
		• Women	
			_
		Total <sup>b</sup>	_
Transfers			
■ Lateral	<ul> <li>Reappointment for an additional term</li> </ul>	• Men	
		• Women	
	• Other	• Men	
		• Women	
		Total <sup>b</sup>	
_			Ī
■ Downward		• Men	
		• Women	
		Total <sup>b</sup>	
Demotions			
		• Men	
		• Women	
		Total <sup>b</sup>	
All types of appointment	c		
		• Men	
		• Women	
		Grand total <sup>b</sup>	

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Includes 23 appointments in 1977 for which appointing authority was not specified on appoint-

appointing authority was not specified on appointment documents.

Includes 7 appointees in 1977 whose sex was not specified on appointment documents.

Total does not agree with the sum of types of appointment because in 536 cases in 1977 and 620 in 1978, type of appointment was not specified on appointment documents.

			1977									1978				
PSC authorit		Dep	artmen			Γotala		a	PSC uthority		Depa	artment thority	al		Γotal	
). % (V)	% (H)	No.	% (\/)	% (H)		% (V)	% (H)		% (V)				% (H)	No.	% (V)	% (H)
70 (V)			70 (0)			70 (0)			70 (1)			70 (1)				_
81.6	15.3	20 534	56.6	84.7	24 241	59.4	100.0	3 392	81.6	17.4	16 074	54.0	82.6	19 466	57.4	100.0
18.4	5.0	15 752	43.4	94.9	16 595	40.6	100.0	767	18.4	5.3	13 675	46.0	94.7	14 442	42.6	100.0
100.0	11.1	36 288	100.0	88.9	40 838	100.0	100.0	4 159	100.0	12.3	29 749	100.0	87.7	33 908	100.0	100.0
10.1	3.9	11 514	18.1	96.1	11 981	17.6	100.0	542	9.9	4.0	13 150	18.4	96.0	13 692	17.8	100.0
6.5	2.6	11 139	17.5	97.4	11 442	16.8	100.0	443	8.1	3.3	13 170	18.4	96.7	13 613	17.7	100.0
62.1	12.0	20 990	33.1	87.9	23 868	35.0	100.0	3 426	62.3	12.7	23 602	33.1	87.3	27 028	35.2	100.0
21.3	4.7	19 857	31.3	95.3	20 848	30.6	100.0	1 087	19.8	4.8	21 462	30.1	95.2	22 549	29.3	100.0
100.0	6.8	63 501	100.0	93.2	68 141	100.0	100.0	5 498	100.0	7.2	71 384	100.0	92.8	76 882	100.0	
72.4	9.1	1 723	62.0	90.9	1 896	62.8	100.0	217	77.8	11.8	1 624	61.4	88.2	1 841	62.9	100.0
27.6	5.9	1 055	38.0	94.1	1 121	37.2	100.0	62	22.2	5.7	1 023	38.6	94.3	1 085	37.1	
100.0	7.9	2 778	100.0	92.1	3 017	100.0	100.0	279	100.0	9.5	2 647	100.0	90.5	2 926	100.0	100.0
													100.0			100.0
0.0	0.0	10	90.9	100.0	10	90.9	100.0	0	0.0	0.0	5	100.0	100.0	5	100.0	
0.0	0.0	1	9.1	100.0	1	9.1	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	
0.0	0.0	11	100.0	100.0	11	100.0	100.0	0	0.0	0.0	5	100.0	100.0	5	100.0	100.0
	11.6	54 998		88.4	62 232		100.0	7 585		12.2	54 706		87.8	62 291	5.1.5	100.0
76.7	4.4	48 098	53.3	95.6	50 304	55.3	100.0	2 361	76.3	4.5	49 689	52.4	95.5	52 050	54.5 45.5	100.0
23.3	8.4	103 102	100.0	91.6	112 543	100.0	100.0	9 946	100.0	8.7	104 395	47.6 100.0	91.3	114 341	100.0	100.0
100.0			100.0			.00.0										69

Appointments, appointing authority and language group

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the Service, by typs of appointment, language group and appointing authority, 1977 and 1978

Type of appointment		Language group <sup>b</sup>
Promotions		
		Anglophones
		Francophones
		Total <sup>c</sup>
Transfers		
■ Lateral	Reappointment for an additional term	Anglophones
		• Francophones
	• Other	Anglophones
		Francophones
		Total <sup>c</sup>
Downward		Anglophones
		Francophones
		Total <sup>c</sup>
Demotions		
		Anglophones
		• Francophones
		Total <sup>c</sup>
All types of appointment	d	
		Anglophones
		• Francophones
		Grand total <sup>c</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup> Includes 23 appointments in 1977 for which appointing authority was not specified on appoint-ment documents.

ment occuments.

Preferred working language.

Includes 1 059 appointees in 1977 and 963 in 1978 whose preferred working language was not specified on appointment documents.

Total does not agree with the sum of types of

appointment because in 536 cases in 1977 and 620 in 1978, type of appointment was not specified on appointment documents.

			1977									1978				
Cority			artment thority	al	1	Fotal <sup>a</sup>		а	PSC uthority			artment thority	al		Total	
	% (H)			% (H)			% (H)			% (H)			% (H)			% (F
(V)		No.	% (V)		No.	% (V)		No.	% (V)		No.	% (V)		No.	% (V)	
	12.2	26 984		87.7	30 751		100.0	3 404		13.3	22 215		86.7	25 619		100.
2.8		20 904	74.4		30 731	75.3		3 404	81.8			74.7		25 0 15	75.6	100
0.4	7.7	8 946	04.7	92.3	9 693	00.7	100.0	718	17.3	9.1	7 197	24.2	90.9	7 9 1 5	23.3	100.0
6.4	11.1		24.7	88.9		23.7	100.0		17.3	12.3		24.2	87.7		20.0	100.
0.0		36 288	100.0		40 838	100.0		4 159	100.0		29 749	100.0		33 908	100.0	
	3.8	10 150		96.1	17 100		100.0	824		4.2	18 639		95.8	19 463		100.
4.2		16 459	25.9		17 120	25.1		024	15.0		10 039	26.1		19 403	25.3	
	1.8	5 985		98.2	6 093		100.0	154		2.0	7 5 1 0		98.0	7 664		100.
2.3	9.4		9.4	90.5		8.9	100.0		2.8	9.8	-	10.5	90.2		10.0	100.
4.5		28 624	45.1		31 615	46.4		3 433	62.4		31 737	44.5		35 170	45.7	
	6.5	11 849		93.5	12 678		100.0	1 041		7.4	12 977		92.6	14 0 18		100.
7.9		11040	18.7	00.0	12 07 0	18.6	400.0		18.9	7.0		18.2	92.8		18.2	100.
0.0	6.8	63 501	100.0	93.2	68 141	100.0	100.0	5 498	100.0	7.2	71 384	100.0	92.0	76 882	100.0	100.
0.0			100.0			100.0			100.0			100.0			100.0	
	8.1			91.9			100.0			9.6			90.4			100.
6.2	0.1	2 069	74.5	51.5	2 25 1	74.6	100.0	217	77.8	0.0	2 035	76.9	00.1	2 252	77.0	,00.
0.2	7.4	004	7 7.0	92.6	7.40	, ,,,	100.0	60		9.4	507		90.6	659		100.
3.0		691	24.9		746	24.7		62	22.2		597	22.6		009	22.5	
	7.9	2 778		92.1	3 017		100.0	279		9.5	2 647		90.5	2 926		100.
0.0			100.0	-		100.0			100.0			100.0			100.0	_
				100.0			100.0			0.0			100.0			100.0
.0.0	0.0	8	70.7	100.0	8	70.7	100.0	0	0.0	0.0	3	60.0	100.0	3	60.0	100.0
0.0	0.0	,	72.7	100.0		72.7	100.0		0.0	0.0		60.0	100.0		00.0	100.0
0.0		3	27.3		3	27.3		0	0.0		2	40.0		2	40.0	
	0.0	11		100.0	11		100.0	0		0.0	5		100.0	5		100.0
0.0			100.0			100.0			0.0			100.0			100.0	
	9.2	74 482		90.7	82 093		100.0	7 886		9.5	75 020		90.5	82 906		100.0
			72.2			72.9	100.0		79.3	6.5		71.9	93.5		72.5	100.0
J.6	5.9			94 1												
3.4	5.9	27 650	26.8	94.1	29 391		700.0	1 977	19.9		28 495	27.3		30 472	26.7	
3.4	5.9	27 650 <b>103 102</b>	26.8	94.1	29 39 1 112 543	26.1	100.0	1 977 9 946	19.9	8.7	28 495 <b>104 395</b>	27.3	91.3	30 472 114 341	26.7	100.0

Table 48

# Appointments, geographic area and sex

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by geographic area and sex, 1977 and 1978

						1977					
		To the	ne Public S	ervice				Within th	ne Publ	ic Service	
	Me	n	Wom	nen		Mer	n	Wom	ien		Grand to
Geographic area	No.	%	No.	%	Totalb	No.	%	No.	%	Totalb	No.
Newfoundland	256	65.5	135	34.5	391	1 4 1 4	67.0	698	33.0	2 112	2 503
Prince Edward Island	59	75.6	19	24.4	78	286	62.7	170	37.3	456	535
Nova Scotia	632	66.1	324	33.9	956	3 686	67.1	1 8 1 0	32.9	5 496	6 453
New Brunswick	435	67.9	206	32.1	641	2 388	63.6	1 369	36.4	3 757	4 399
Québec <sup>c</sup>	2 329	65.7	1 218	34.3	3 547	11 538	61.0	7 366	39.0	18 904	22 453
Ontario <sup>c</sup>	2 278	59.4	1 559	40.6	3 837	11 906	57.4	8 837	42.6	20 748	24 588
Manitoba	618	48.2	664	51.8	1 282	2 391	52.6	2 157	47.4	4 548	5 831
Saskatchewan	453	52.9	404	47.1	857	1 446	53.7	1 248	46.3	2 694	3 551
Alberta	1 324	49.8	1 334	50.2	2 659	2 958	51.0	2 841	49.0	5 799	8 459
British Columbia	1 586	55.2	1 286	44.8	2 872	6 040	60.3	3 972	39.7	10 012	12 886
Yukon Territory	63	29.7	149	70.3	212	211	58.4	150	41.6	361	573
Northwest Territories	238	51.0	229	49.0	467	482	63.4	278	36.6	760	1 227
National Capital Region	2 389	51.6	2 242	48.4	4 63 1	17 384	47.3	19 389	52.7	36 775	41 409
Outside Canada	2	40.0	3	60.0	5	95	94.1	6	5.9	101	106
Totald	12 663	56.4	9 773	43.6	22 437	62 232	55.3	50 304	44.7	112 543	134 996
						1978					
Newfoundland	253	68.2	118	31.8	371	1 570	69.4	692	30.6	2 262	2 633
Prince Edward Island	43	63.2	25	36.8	68	349	56.9	264	43.1	613	681
Nova Scotia	656	68.3	305	31.7	961	4 466	68.5	2 054	31.5	6 520	7 481
New Brunswick	273	54.0	233	46.0	506	2 109	60.3	1 390	39.7	3 499	4 005
Québecc	2 095	66.4	1 060	33.6	3 155	11 431	58.4	8 140	41.6	19 57 1	22 726
Ontario <sup>c</sup>	1 760	53.0	1 560	47.0	3 320	11 544	57.4	8 585	42.6	20 129	23 449
Manitoba	461	47.5	510	52.5	971	2 223	53.6	1 921	46.4	4 144	5 115
Saskatchewan	422	51.8	393	48.2	815	1319	51.0	1 266	49.0	2 585	3 400
Alberta	1 212	48.7	1 279	51.3	2 491	3 126	50.4	3 078	49.6	6 204	8 695
British Columbia	1 094	54.6	909	45.4	2 003	6 3 6 8	60.6	4 133	39.4	10 501	12 504
Yukon Territory	98	49.7	99	50.3	197	268	63.5	154	36.5	422	619
Northwest Territories	203	47.5	224	52.5	427	434	56.6	333	43.4	767	1 194
National Capital Region	1 895	48.2	2 039	51.8	3 934	16 923	45.8	20 0 19	54.2	36 942	40 876
Outside Canada	4	80.0	1	20.0	5	160	88.4	21	11.6	181	186
Totald											,00

a Includes 16 appointees in 1977 whose previous type of employment was not specified on appointment documents.

documents.

blincludes one appointment "to" the Public Service
and 7 appointments "within" in 1977 where sex of
appointee was not specified on appointment docu-

GEXcluding the National Capital Region.

Glacludes 23 appointments in 1977 and one in 1978 where "geographic area" was not specified on appointment documents.

### pointments, geographic area and language group

nber and percentage of appointments to and within the Public Service, by geographic area

language group, 1977 and 1978

						1977						
		To th	e Public Se	rvice			Withi	n the Publi	c Servic	е		
	Anglop	nonesª	Francoph	nonesa		Angloph	nonesa	Francoph	onesa		Grand t	totalb
graphic area	No.	%	No.	%	Totalc	No.	%	No.	%	Totalc	No.	%
vfoundland	386	98.7	2	0.5	391	2 101	99.5	11	0.5	2 112	2 503	1.9
ce Edward Island	77	98.7	1	1.3	78	455	99.8	1	0.2	456	535	0.4
a Scotia	937	98.0	19	2.0	956	5 445	99.1	44	0.8	5 496	6 453	4.8
Brunswick	558	87.1	78	12.2	641	3 377	89.9	307	8.2	3 757	4 399	3.3
becd	196	5.5	3 330	93.9	3 547	818	4.3	18 034	95.4	18 904	22 453	16.6
ariod	3 761	98.0	73	1.9	3 837	20 511	98.9	204	1.0	20 748	24 588	18.2
iitoba	1 274	99.4	7	0.5	1 282	4 502	99.0	44	1.0	4 548	5 831	4.3
katchewan	852	99.4	4	0.5	857	2 687	99.7	5	0.2	2 694	3 551	2.6
rta	2 655	99.8	2	0.1	2 659	5 783	99.7	13	0.2	5 799	8 459	6.3
sh Columbia	2 864	99.7	6	0.2	2 872	9 967	99.6	36	0.4	10 012	12 886	9.5
on	212	100.0	0	0.0	212	358	99.2	3	0.8	361	573	0.4
hwest Territories	465	99.6	2	0.4	467	735	96.7	25	3.3	760	1 227	0.9
onal Capital Region	3 212	69.4	1 338	28.9	4 631	25 259	68.7	10 639	28.9	36 775	41 409	30.7
side Canada	1	20.0	4	80.0	5	79	78.2	21	20.8	101	106	0.1
10	17 450	77.8	4 868	21.7	22 437	82 093	72.9	29 391	26.1	112 543	134 996	100.0
						1978						
foundland	370	99.7	1	0.3	371	2 252	99.6	9	0.4	2 262	2 633	2.0
ce Edward Island	67	98.5	1	1.5	68	613	100.0	0	0.0	613	681	0.5
Scotia	937	97.5	23	2.4	961	6 451	98.9	66	1.0	6 520	7 481	5.6
Brunswick	443	87.5	51	10.1	506	2 937	83.9	509	14.5	3 499	4 005	3.0
pecd	114	3.6	3 034	96.2	3 155	813	4.2	18 686	95.5	19 571	22 726	17.0
riod	3 241	97.6	74	2.2	3 320	19 777	98.3	318	1.6	20 129	23 449	17.6
toba	966	99.5	5	0.5	971	4 118	99.4	23	0.6	4 144	5 115	3.8
atchewan	795	97.5	19	2.3	815	2 579	99.8	4	0.2	2 585	3 400	2.5
rta	2 487	99.8	3	0.1	2 491	6 187	99.7	12	0.2	6 204	8 695	6.5
h Columbia	1 998	99.8	5	0.2	2 003	10 473	99.7	22	0.2	10 501	12 504	9.4
n Territory	197	100.0	0	0.0	197	422	100.0	0	0.0	422	619	0.5
west Territories	426	99.8	1	0.2	427	728	94.9	39	5.1	767	1 194	0.9
nal Capital Region	2 645	67.2	1 234	31.4	3 934	25 413	68.8	10 745	29.1	36 942	40 876	30.6
de Canada	2	40.0	3	60.0	5	142	78.5	39	21.5	181	186	0.1
0	14 688	76.4	4 454	23.2	19 224	82 906	72.5	30 472	26.7	114 341	133 565	100.0

red working language of appointee.
tes 16 appointees in 1977 whose previous type bloyment was not specified on appointment hents.
The strip appointments "to" the Public Service 155 "within" in 1977; and 82 "to" and 963 "t" in 1978, where language group was not set on appointment documents.
The strip appointment documents are 32 appointments in 1977 and one in 1978 "geographic area" was not specified on terment documents.

Table 50

Appointments, category and language requirement of position

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by category and language requirement of position, 1977 and 1978

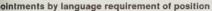
				1977						1978	)	
	Language	To the P Service		Within Public Se		Total	a	To the P Servi		Within Public Se		Total
Occupational category	requirement of position	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
Senior	Bilingual	19	70.4	420	72.5	439	72.4	20	90.9	413	79.7	433
Executive	French	0	0.0	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	0
	English	2	7.4	75	13.0	77	12.7	. 2	9.1	70	13.5	72
	French or English	6	22.2	83	14.3	89	14.7	0	0.0	35	6.8	35
	Total <sup>b</sup>	27	100.0	579	100.0	606	100.0	22	100.0	518	100.0	540
Scientific and	Bilingual	204	8.8	1 453	22.5	1 657	18.9	137	8.4	1 460	22.1	1 597
Professional	French	173	7.5	544	8.4	717	8.2	119	7.3	601	9.1	720
	English	1 640	71.0	3 926	60.9	5 566	63.6	1 183	72.7	4 124	62.5	5 307
	French or English	293	12.7	523	8.1	816	9.3	188	11.6	411	6.2	599
	Totalb	2 310	100.0	6 447	100.0	8 757	100.0	1 627	100.0	6 597	100.0	8 224
Administrative	Bilingual	470	16.0	8 178	34.6	8 648	32.6	456	21.5	7 605	36.1	8 061
and Foreign	French	351	11.9	1 63 1	6.9	1 982	7.5	164	7.7	1 730	8.2	1 894
Service	English	1 832	62.2	12 032	51.0	13 864	52.2	1 189	56.0	10 807	51.3	11 996
	French or English	290	9.8	1 759	7.4	2 049	7.7	315	14.8	919	4.4	1 234
	Totalb	2 946	100.0	23 613	100.0	26 559	100.0	2 124	100.0	21 062	100.0	23 186
Technical	Bilingual	215	11.7	1 435	16.2	1 650	15.5	139	8.9	1 356	14.9	1 495
	French	114	6.2	630	7.1	744	7.0	122	7.8	738	8.1	860
	English	1 308	71.2	5 850	66.2	7 158	67.1	1 163	74.1	6 298	69.4	7 461
	French or English	200	10.9	919	10.4	1 119	10.5	146	9.3	686	7.6	832
	Total <sup>b</sup>	1 838	100.0	8 837	100.0	10 675	100.0	1 570	100.0	9 078	100.0	10 648
Administrative	Bilingual	796	13.5	8 259	18.0	9 055	17.5	732	13.6	8 733	18.3	9 465
Support	French	695	11.8	5 756	12.5	6 451	12.5	656	12.2	6 458	13.5	7 114
	English	3 773	63.9	23 049	50.2	26 822	51.8	3 384	63.0	25 017	52.3	28 401
	French or English	641	10.9	8 753	19.1	9 396	18.1	600	11.2	7 588	15.9	8 188
	Total <sup>b</sup>	5 906	100.0	45 886	100.0	51 794	100.0	5 373	100.0	47 817	100.0	53 190
Operational	Bilingual	74	0.8	743	2.7	817	2.2	136	1.6	794	2.7	930
	French	1 726	18.5	4 807	17.7	6 533	17.9	1 548	18.3	4 929	16.9	6 477
	English	6 854	73.3	18 825	69.4	25 682	70.4	6 103	72.0	20 806	71.2	26 909
	French or English	695	7.4	2 708	10.0	3 403	9.3	690	8.1	2 679	9.2	3 369
	Total <sup>b</sup>	9 353	100.0	27 107	100.0	36 463	100.0	8 480	100.0	29 214	100.0	37 694
All categories <sup>c</sup>	Bilingual	1 779	7.9	20 517	18.2	22 296	16.5	1 620	8.4	20 384	17.8	22 004
	French	3 060	13.6	13 369	11.9	16 431	12.2	2 609	13.6	14 456	12.6	17 065
	English	15 456	68.9	63 782	56.7	79 249	58.7	13 045	67.9	67 138	58.7	80 183
	French or English	2 133	9.5	14 765	13.1	16 900	12.5	1 946	10.1	12 334	10.8	14 280
	Grand total <sup>b</sup>	22 437	100.0	112 543	100.0	134 996	100.0	19 224	100.0	114 341	100.0	133 565

<sup>&</sup>quot;Includes 16 appointees in 1977 whose previous type of employment was not specified on appointment documents.

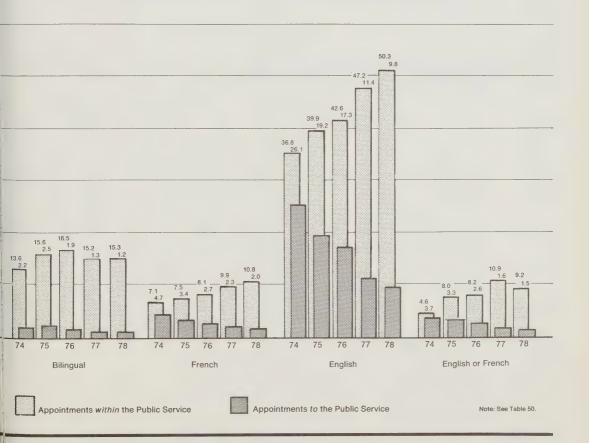
"Category totals do not agree with totals for "language requirements of position" because this requirement was not specified on 120 appointment documents in 1977 and 33 in 1978.

"Includes 142 appointments in 1977 and 83 in 1978 to positions not converted to one of the six categories.





entage of total appointments by language requirement of position showing appointments to within the Public Service, 1974 to 1978



## Appointments by language group

Appointments by language of employees as a percentage of total appointments, 1974 to 1978

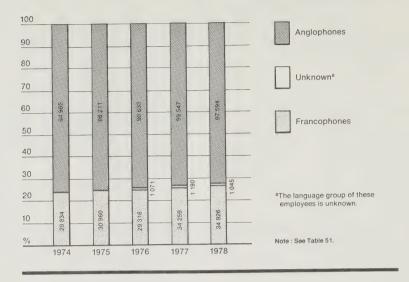


Table 51

Appointments, language requirement of position and language group

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by language require-

				197	7					197	8	
Language		To the P Servi		Within Public S		Tota	ļa.	To the F Servi		Within Public S		Tota
requirement of position	Language group <sup>b</sup>	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
Bilingual	Anglophones	587	33.0	8 642	42.1	9 229	41.4	541	33.4	8 474	41.6	9 0 1 5
	Francophones	1 117	62.8	11 162	54.4	12 279	55.1	1 037	64.0	11 242	55.2	12 279
	Total <sup>c</sup>	1 779	100.0	20 517	100.0	22 296	100.0	1 620	100.0	20 384	100.0	22 004
French	Anglophones	45	1.5	256	1.9	301	1.8	32	1.2	200	1.4	232
	Francophones	3 0 1 0	98.4	13 096	98.0	16 106	98.0	2 575	98.7	14 229	98.4	16 804
	Total <sup>c</sup>	3 060	100.0	13 369	100.0	16 431	100.0	2 609	100.0	14 456	100.0	17 065
English	Anglophones	15 305	99.0	62 811	98.5	78 119	98.6	12 922	99.1	66 148	98.5	79 070
	Francophones	133	0.9	821	1.3	954	1.2	115	0.9	880	1.3	995
	Total <sup>c</sup>	15 456	100.0	63 782	100.0	79 249	100.0	13 045	100.0	67 138	100.0	80 183
French or	Anglophones	1 506	70.6	10 3 13	69.8	11 820	69.9	1 191	61.2	8 067	65.4	9 258
English	Francophones	606	28.4	4 275	29.0	4 881	28.9	725	37.3	4 109	33.3	4 834
	Totalc	2 133	100.0	14 765	100.0	16 900	100.0	1 946	100.0	12 334	100.0	14 280
All language	Anglophones	17 450	77.8	82 093	72.9	99 547	73.7	14 688	76.4	82 906	72.5	97 594
requirementsd	Francophones	4 868	21.7	29 391	26.1	34 259	25.4	4 454	23.2	30 472	26.7	34 926
	Grand total <sup>c</sup>	22 437	100.0	112 543	100.0	134 996	100.0	19 224	100.0	114 341	100.0	133 565

alnoludes 16 appointees in 1977 whose previous type of employment was not specified on appointment documents.

bPreferred working language of appointee.
clincludes 120 appointees in 1977 and 33 in 1978
whose language requirement of position was not

whose ranguage requirement of position was not specified on appointment documents.

The totals for "language requirement of position" do not agree with those given for "language group" because the preferred working language was not shown on 1 190 appointment documents in 1977 and 1 045 in 1978.

Table 52

**Appointments and imperative bilingual positions** 

Number and percentage of appointments from outside and within the Public Service to imperative bilingual positions, by occupational category, type of employment and language group, 1978

1079

				1978	3		
		Angloph	onesa	Francoph	onesª	Tota	IIp
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	No.	%
Senior Executive	Full time for an indeterminate period	3	42.9	4	57.1	7	100.0
	Full time for specified term	5	71.4	2	28.6	7	100.0
	Total	8	57.1	6	42.9	14	100.0
Scientific and Professional	Full time for an indeterminate period	1	12.5	7	87.5	8	100.0
	Full time for specified term	36	33.3	69	63.9	108	100.0
	Total	39	32.8	77	64.7	119	100.0
Administrative and Foreign	Full time for an indeterminate period	32	18.5	138	79.8	173	100.0
Service	Full time for specified term	218	39.5	320 .	58.0	552	100.0
	Total	253	34.7	460	63.0	730	100.0
Technical	Full time for an indeterminate period	1	25.0	1	25.0	4	100.0
	Full time for specified term	35	29.2	82	68.3	120	100.0
	Total	36	29.0	83	66.9	124	100.0
Administrative Support	Full time for an indeterminate period	21	25.9	43	53.1	81	100.0
	Full time for specified term	668	28.4	1 550	65.9	2 354	100.0
	Total	694	28.3	1 610	65.5	2 457	100.0
Operational	Full time for an indeterminate period	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Full time for specified term	55	39.0	80	56.7	141	100.0
	Total	55	38.5	82	57.3	143	100.0
All categories	Full time for an indeterminate period	58	21.3	193	70.7	273	100.0
	Full time for specified term	1 0 1 7	31.0	2 103	64.1	3 282	100.0
	Grand total <sup>c</sup>	1 085	30.3	2 318	64.6	3 587	100.0

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Preferred working language. <sup>b</sup>Includes 184 employees whose preferred working language was not specified on appointment docu-ments.

cln 32 cases the type of employment is not specified on appointment documents.

Note: As in the past, no candidate may be appointed to a specified term position unless its language requirements are met.

Table 53

## Appointments and non-imperative bilingual positions

Number and percentage of appointments from outside and within the Public Service to nor imperative bilingual positionsa, by occupational category, linguistic status of appointee and language group, 1978

				197	8	
	Status of appointee as	Angloph	onesb	Francoph	nones <sup>b</sup>	Total
Occupational category	to linguistic require- ments of position	No.	%	No.	%	No.
Senior	Met	175	54.5	78	91.8	266
Executive	Must meet	72	22.5	5	5.9	77
	Not required to meetd	74	23.0	2	2.3	76
	Total	321	100.0	85	100.0	419
Scientific and	Met	523	63.3	543	86.1	1 085
Professional	Must meet	193	23.3	61	9.7	254
	Not required to meetd	111	13.4	27	4.2	139
	Total	827	100.0	631	100.0	1 478
Administrative	Met	2 232	63.7	3 264	89.6	5 671
and Foreign	Must meet	805	23.0	238	6.5	1 045
Service	Not required to meet <sup>d</sup>	468	13.3	142	3.9	615
	Total	3 505	100.0	3 644	100.0	7 331
Technical	Met	289	58.6	647	75.2	953
	Must meet	107	21.7	70	8.1	177
	Not required to meet <sup>d</sup>	97	19.7	144	16.7	241
	Total	493	100.0	861	100.0	1 371
Administrative	Met	1 669	67.2	3 744	88.2	5 676
Support	Must meet	645	25.9	375	8.8	1 030
	Not required to meet <sup>d</sup>	172	6.9	125	3.0	302
	Total	2 486	100.0	4 244	100.0	7 008
Operational	Met	198	70.5	421	85.9	635
	Must meet	47	16.7	52	10.6	99
	Not required to meet <sup>d</sup>	36	12.8	17	3.5	53
	Total	281	100.0	490	100.0	787
All categories	Met	5 098	64.3	8 703	87.4	14 304
	Must meet	1 873	23.6	801	8.0	2 686
	Not required to meet <sup>d</sup>	959	12.1	457	4.6	1 427
	Grand total	7 930	100.0	9 961	100.0	18 417

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>All appointments to non-imperative bilingual posi-

tions are for an indeterminate period.

Preferred working language of appointee.

Includes 526 employees in 1978 whose preferred working language was not specified on appointment

documents authorized by the Exclusion Order to occupy a bilingual position without meeting its linguistic requirements, although some incumbents may express the willingness to meet it. Aside from unilingual incumbents, this group consists of bilingual incumbents. guals whose linguistic status is lower than the requirements of the position.

eln 23 cases, occupational category is not specified on appointment documents

## le 54

### pointments, university graduates

ber and percentage of graduates appointed through the university recruitment program, pared with total graduates, by geographic area in which degree was obtained, language

ip and sex, 1978									_		
			Appoin <sup>a</sup>	tments					Graduates		
	A1-	F			Tota	al			Tota	1	Ratio:
graphic area	Anglo- phones <sup>b</sup>	Franco- phones <sup>b</sup>	Men	Women	No.	%	Men	Women	No.	%	ments/ Graduates
foundland	9	0	9	0	9	0.9	920	655	1 575	1.6	0.6
ce Edward Island	6	0	5	1	6	0.6	160	155	315	0.3	1.9
a Scotia	40	0	30	10	40	3.8	2 605	2 3 1 5	4 920	4.9	0.8
Brunswick	12	26	30	8	38	3.6	1 340	1 290	2 630	2.6	1.4
bec	54	213	178	89	267	25.4	13 730	9 700	23 430	23.1	1.1
ario	497	60	323	234	557	53.0	24 150	22 225	46 375	45.7	1.2
nitoba	50	0	33	17	50	4.8	2 615	2 205	4 820	4.8	1.0
katchewan	11	0	10	1	11	1.0	1 760	1 475	3 235	3.2	0.3
erta	33	0	20	13	33	3.1	4 170	3 445	7 615	7.5	0.4
ish Columbia	26	2	18	10	28	2.7	3 670	2 765	6 435	6.3	0.4
side Canada <sup>c</sup>	10	2	10	2	12	1.1		_			_
al	748	303	666	385	1.051	100.0	55 120	46 230	101 350	100.0	1.0

uates in 1977-1978 academic year, from Statis-Janada. erred working language of appointee. dians studying outside Canada.

le 55

olications and appointments, university graduates

nber of applications and graduates appointed through the university recruitment program, by pational field, language group and sex. 1977 and 1978

pational field, language	group and	30X, 1011	arra roro									
				1977						1978		
upational	Appli- cations	Anglo- phones <sup>a</sup>	Franco- phones <sup>a</sup>	Men	Women	Total	Appli- cations <sup>b</sup>	Anglo- phones <sup>a</sup>	Franco- phones <sup>a</sup>	Men	Women	Total
inistrative	9 190	188	69	164	93	257	11 116	300	117	216	201	417
ign Service	4 192	22	8	25	5	30	3 963	19	5	17	7	24
iting and Accounting	2 159	218	64	232	50	282	3 010	189	91	211	69	280°
and Applied Sciences	5 722	174	51	166	59	225	4 603	148	44	142	50	192
puter Systems	772	46	7	39	14	53	863	27	2	24	5	29
al Economic	2 992	115	46	100	61	161	2 538	65	44	56	53	109
ol .	25 027	763	245	726	282	1 008	26 093	748	303	666	385	1 051

rred working language of appointee stal number of applications in 1978, 26 093, and the total number of applicants, 16 241, as applicants sent in more than one application. les 25 appointments in 1978 to the Office of the or General.

Table 56

Applications and appointments, community college and CEGEP graduates
Number of applications and graduates appointed through community colleges and CEGEPs by
occupational field, language group and sex, 1977 and 1978

				1977	977					1978	
Occupational field	Appli- cations	Anglo- phones <sup>a</sup>	Franco- phones <sup>a</sup>	Men	Women	Total	Appli- cations	Anglo- phones <sup>a</sup>	Franco- phones <sup>a</sup>	Men	Women
Management Sciences	846	73	11	43	41	84	731	46	2	26	22
Pure and Applied Sciences	2 794	148	55	171	32	203	1 927	145	20	134	31
Computer Systems	407	56	11	46	21	67	171	37	23	42	18
Total	4 047	277	77	260	94	354	2 829	228	45	202	71

### Table 57

Appointments, career-oriented summer employment
Number of students hired under the career-oriented summer employment program, by occupational field, type of institution, language group and sex, 1977 and 1978

	Appointments											
		1977				1978						
Occupational field	Anglophones <sup>a</sup> l	Francophones <sup>a</sup>	Men	Women	Total	Anglophones <sup>a</sup> F	rancophones	Men	Women			
Social Sciences and Administration	490	183	379	294	673	466	125	314	277			
Pure and Applied Sciences	1 097	228	899	426	1 325	1 031	253	847	437			
Total	1 587	411	1 278	720	1 998	1 497	378	1 161	714			
Institution												
University	1 448	338	1 154	632	1 786	1 399	310	1 076	633			
Community College and CEGEP	139	73	124	88	212	98	68	85	81			
Total	1 587	411	1 278	720	1 998	1 497	378	1 161	714			
Preferred working language of appointee.												

## le 58

### eals and geographic area

ber and percentage of appeals against selection processes and recommendations for ase or demotion<sup>b</sup>, by geographic area of hearing, 1978

graphic area	No.	%
bec <sup>c</sup>	558	19.9
ario <sup>c</sup>	483	17.2
onal Capital Region and abroad	467	16.7
Scotia	181	6.5
sh Columbia	155	5.5
rta	88	3.1
Brunswick	88	3.1
itoba	80	2.9
atchewan	60	2.1
foundland	49	1.8
ce Edward Island	22	0.8
hwest Territories and Yukon	5	0.2
eals not heard <sup>d</sup>	566	20.2
1	2 802	100.0

r Sections 7(b) closed competition; 7(b)(i) s; 7(b)(ii) inventory selection; 7(c) without com-pom—Public Service Employment Regulations, r Section 31 of the Public Service Employment

ding the National Capital Region. les appeals disposed of before hearing because spartment conceded the appeal or the appel-vithdrew the appeal or had no right of appeal.

# eals and category

le 59

sex, 1978

ber of selection processes appealed; and disposition of appeals, by occupational category

	0 1 11					Appea	als					
	Selection processes appealed		Allowed Dismissed				With	drawn	No right of appeal		Тс	otal
pational category	Allowed	Totalb	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
or Executive	0	3	0	0	2	0	1	0	1	0	4	0
ntific and Professional	23	94	17	0	86	20	20	2	6	2	129	24
inistrative and Foreign ice	139	634	109	33	540	169	115	34	51	29	815	265
nical	37	166	30	2	151	12	31	3	11	0	223	17
inistrative Support	112	353	38	76	125	253	19	46	7	33	189	408
ational	123	352	147	12	348	36	56	2	12	0	563	50
	434	1 602	341	123	1 252	490	242	87	88	64	1 923	764

Sections 7(b) closed competition; 7(b)(i); 7(b)(ii) inventory selection; 7(c) without com-

n—Public Service Employment Regulations. imber of selection processes appealed is lower total of appeals, as there can be more than peal against a given selection process.

# **Appeals and departments**

Number of selection processes appealed; and disposition of appeals, by department and sex,

1070

						Appea	als					
	Selection process appeals	es	Allo	wed	Dism	issed	Witho	drawn	No i		Total	
- Department	Allowed	Total <sup>b</sup>	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Wo
Agriculture	10	44	9	1	30	7	7	3	2	1	48	
Anti-Inflation Board	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Canadian Human Rights Commission	0	2	0	0	2	0	3	0	0	0	5	
Canadian International Development Agency	1	9	1	0	18	0	3	0	0	0	22	
Canadian Penitentiary Service	23	81	22	1	90	6	13	1	6	1	131	
Canadian Pension Commission	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	0	1	0	0	0	. 0	0	1	0	0	0	
Canadian Transport Commission	2	7	2	0	3	1	1	0	0	0	6	
Communications	1	5	1	0	3	1	1	0	0	1	5	
Consumer and Corporate Affairs	2	13	0	2	3	2	3	0	6	0	12	
Employment and Immigration	76	340	45	37	283	200	38	24	26	16	392	
Energy, Mines and Resources	1	8	1	0	3	0	2	2	0	0	6	
External Affairs	6	30	5	1	52	22	6	5	0	0	63	
Finance	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
Fisheries and Environment	14	54	11	3	35	9	9	1	2	0	57	
Indian Affairs and Northern Development	13	59	10	3	37	8	10	2	0	1	57	
Industry, Trade and Commerce	9	10	7	2	6	0	2	1	1	0	16	
Insurance	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Labour	1	10	0	1	9	3	3	0	1	0	13	
National Defence (Civilian)	81	198	57	27	132	41	23	11	2	16	214	
National Energy Board	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	2	
National Health and Welfare	9	41	9	0	30	6	8	1	5	0	52	
National Museums of Canada	2	4	1	1	0	1	1	0	0	0	2	
National Parole Board	1	6	1	0	6	0	2	0	0	0	9	
Post Office	84	199	76	19	170	32	32	4	13	6	291	
Privy Council	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	
Public Archives	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0	6	
Public Service Commission	2	19	2	0	18	16	1	2	0	0	21	
Public Works	12	37	13	0	12	4	9	0	7	0	41	
Regional Economic Expansion	2	11	1	1	7	2	0	1	0	0	8	
Revenue Canada (Customs and Excise)	10	62	9	1	67	13	10	1_	0	0	86	
Revenue Canada (Taxation)	16	83	11	12	51	23	14	10	8	21	84	
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	0	9	0	0	4	4	2	0	0	0	6	
Secretary of State	4	21	3	1	5	8	1	3	1	1	10	
Solicitor General	0	1	0	0	0	1	0	0	0		0	
Statistics Canada	6	23	3	3	16	50	2	3	0	0	21	
Supply and Services	10	44	7	3	17	15	8		1	0	33	
Transport	24	140	26		122		27	3	7		182	
Treasury Board	0	1	0	0	0	0	0	. 1	0		0	
Urban Affairs	3	13	3	0	9	0	1		0		13	
Veterans' Affairs	3	8	3	0	5	1	0		0		8	
Total	434	1 602	341	123	1 252	490	242	87	88	64	1 923	

a'Under Sections 7(b) closed competition; 7(b)(i) notice; 7(b)(ii) inventory selection; 7(c) without competition—Public Service Employment Regulations. b'The number of selection processes appealed is lower than the total of appeals because there can be more than one appeal against a given selection process.

ole 61

peals, status of delegation and type of selection process

nber of appealable processes, selection processes appealed and appeals disposed of, by

ointing authority and type of selection process, 1978

Appealable	Selection processes alable appealed		Appeals							
selection processes	Allowed	Totala	Allowed	Dismissed	Withdrawn	No right of appeal	Total			
757	13	69	15	52	16	5	88			
1 068	14	92	14	78	21	10	123			
225	1	2	1	1	0	0	2			
2 050	28	163	30	131	37	15	213			
12 471	352	1 248	376	1 415	228	74	2 093			
2 828	27	117	30	120	39	16	205			
4 3 1 8	27	74	28	76	25	47	176			
19 617	406	1 439	434	1 611	292	137	2 474			
13 228	365	1 317	391	1 467	244	79	2 181			
3 896	41	209	44	198	60	26	328			
4 543	28	76	29	77	25	47	178			
21 667	434	1 602	464	1 742	329	152	2 687			
	\$election processes  757 1 068 225 2 050  12 471 2 828 4 318 19 617  13 228 3 896 4 543	selection processes         Allowed           757         13           1 068         14           225         1           2 050         28           12 471         352           2 828         27           4 318         27           19 617         406           13 228         365           3 896         41           4 543         28	selection processes         Allowed         Totala           757         13         69           1 068         14         92           225         1         2           2050         28         163           12 471         352         1 248           2 828         27         117           4 318         27         74           19 617         406         1 439           13 228         365         1 317           3 896         41         209           4 543         28         76	selection processes         Allowed         Totala         Allowed           757         13         69         15           1 068         14         92         14           225         1         2         1           2 050         28         163         30           12 471         352         1 248         376           2 828         27         117         30           4 318         27         74         28           19 617         406         1 439         434           13 228         365         1 317         391           3 896         41         209         44           4 543         28         76         29	selection processes         Allowed         Totala         Allowed         Dismissed           757         13         69         15         52           1 068         14         92         14         78           225         1         2         1         1           2 050         28         163         30         131           12 471         352         1 248         376         1 415           2 828         27         117         30         120           4 318         27         74         28         76           19 617         406         1 439         434         1 611           13 228         365         1 317         391         1 467           3 896         41         209         44         198           4 543         28         76         29         77	selection processes         Allowed         Totala         Allowed         Dismissed         Withdrawn           757         13         69         15         52         16           1 068         14         92         14         78         21           225         1         2         1         1         0           2 050         28         163         30         131         37           12 471         352         1 248         376         1 415         228           2 828         27         117         30         120         39           4 318         27         74         28         76         25           19 617         406         1 439         434         1 611         292           13 228         365         1 317         391         1 467         244           3 896         41         209         44         198         60           4 543         28         76         29         77         25	selection processes         Allowed         Totala         Allowed         Dismissed         Withdrawn         No right of appeal           757         13         69         15         52         16         5           1 068         14         92         14         78         21         10           225         1         2         1         1         0         0           2 050         28         163         30         131         37         15           12 471         352         1 248         376         1 415         228         74           2 828         27         117         30         120         39         16           4 318         27         74         28         76         25         47           19 617         406         1 439         434         1 611         292         137           13 228         365         1 317         391         1 467         244         79           3 896         41         209         44         198         60         26           4 543         28         76         29         77         25         47			

umber of selection processes appealed is lower the number of appeals, as there can be more one appeal against a given selection process.

## Table 62

<b>Separations and reasons</b> Number of separations from the Public Service, by reasons,	1977 and 1978	
Reasons for separations	1977	
Released		
for breach of discipline or misconduct	92	
for incompetence or incapacity	80	
for political partisanship	0	
for abandonment of position	388	
Rejected during probation	760	
Revocation of appointment	12	
Retirement		
at age 65 or over	1 850	
elective, at age 55-64	3 171	
medical grounds	800	
Laid off	1 629	
End of specified term	4 242	
Death	835	
Resignation	18 644	
Total	32 503	
Reasons for resignation <sup>a</sup>	1977	
Outside employment (in private sector)	3 582	
Another government agency	184	
Governor-in-Council appointment	101	
Return to school	1 416	
Personal health	1 945	
Family health	170	
Relocation due to marriage	236	
Better advancement opportunities	238	
Greater job satisfaction	333	
Higher salary	251	
Higher allowances	22	
Better fringe benefits	39	
Employment outside Canada	78	
Maternity	296	
Domestic family responsibility	580	
Lack of child care	86	
Relocation of spouse	956	
Part-time up to 29 hrs/wk.	61	
Part-time over 29 hrs/wk.	15	
Unspecified personal reasons	8 8 17	
As employees may indicate more than one reason for		

<sup>a</sup>As employees may indicate more than one reason for resignation, the number of persons who resigned is lower than the number of reasons given.

Note: Data for 1977 do not correspond with data published in last year's Annual Report, as this year's calculations include only lay-offs of employees for an indeterminate period.

rations, category and sex er and percentage of separations from the Public Service, by category, reason for ation and sex, 1977 and 1978

				1977						1978	3		
		Mer	1	Wome	n	Tota	l	Mer	)	Wome	en	Tota	ıl
ational ry	Reason for separation	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	0
ive	Released	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.
100	Rejected during probation	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.
	Revocation of				0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.
	appointment	0	0.0	0	0.0	47	100.0	48	98.0	1	2.0	49	100.
	Retirement	47	100.0	0	0.0	3	100.0	2	100.0	0	0.0	2	100.
	Laid off	3	100.0 75.0	1	25.0	4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.
	End of specified term	3	100.0	0	0.0	4	100.0	4	100.0	0	0.0	4	100.
	Death	40	93.0	3	7.0	43	100.0	26	96.3	1	3.7	27	100.
	Resignation Total	98	96.1	4	3.9	102	100.0	80	97.6	2	2.4	82	100.
fic and		9	81.8	2	18.2	11	100.0	10	66.7	5	33.3	15	100.
fic and sional	Released Rejected during probation	15	88.2	2	11.8	17	100.0	27	77.1	8	22.9	35	100.
	Revocation of appointment	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.
	Retirement	283	80.2	70	19.8	353	100.0	289	81.2	67	18.8	356	100.
	Laid off	57	19.1	241	80.9	298	100.0	71	17.3	339	82.7	410	100.
	End of specified term	101	54.3	85	45.7	186	100.0	130	53.3	114	46.7	244	100
	Death	51	92.7	4	7.3	55	100.0	34	81.0	8	19.0	42	100
	Resignation	780	47.2	873	52.8	1 653	100.0	727	48.4	776	51.6	1 503	100
	Total	1 297	50.4	1 277	49.6	2 574	100.0	1 288	49.4	1 317	50.6	2 605	100
strative	Released	19	95.0	1	5.0	20	100.0	35	92.1	3	7.9	38	100
reign	Rejected during probation	34	87.2	5	12.8	39	100.0	23	82.1	5	17.9	28	100
	Revocation of appointment	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1	100
	Retirement	987	86.0	161	14.0	1 148	100.0	1 127	86.9	170	13.1	1 297	100
	Laid off	29	74.4	10	25.6	39	100.0	52	76.5	16	23.5	68	100
	End of specified term	155	60.8	100	39.2	255	100.0	212	58.2	152	41.8	364	100
	Death	130	90.9	13	9.1	143	100.0	118	87.4	17	12.6	135	100
	Resignation	1 093	67.0	537	33.0	1 630	100.0	1 194	67.9	565	32.1	1 759	100
	Total	2 447	74.7	827	25.3	3 274	100.0	2 761	74.8	929	25.2	3 690	100
cal	Released	11	100.0	0	0.0	11	100.0	16	84.2	3	15.8	19	100
	Rejected during probation	99	90.8	10	9.2	109	100.0	89	92.7	7	7.3	96	100
	Revocation of	4	100.0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1	100
	appointment	1	100.0	33	7.6	432	100.0	500	94.9	27	5.1	527	100
	Retirement	399	48.3	30	51.7	58	100.0	54	41.2	77	58.8	131	100
	Laid off	169	75.8	54	24.2	223	100.0	256	75.3	84	24.7	340	100
	End of specified term	76	95.0	4	5.0	80	100.0	66	95.7	3	4.3	69	100
	Death	731	76.1	229	23.9	960	100.0	823	76.8	249	23.2	1 072	100
	Resignation	1 514	80.8	360	19.2	1 874	100.0	1 805	80.0	450	20.0	2 255	100
latuativa	Total Released	27	28.7	67	71.3	94	100.0	27	31.4	59	68.6	86	100
ort	Rejected during				68.2	148	100.0	58	33.3	116	66.7	174	100
	probation Revocation of	47	31.8	101	0.0	3	100.0	1	33.3	2	66.7	3	100
	appointment		30.3	781	69.7	1 121	100.0	418	35.7	752	64.3	1 170	100
	Retirement	340 45	17.7	209	82.3	254	100.0	87	24.4	269	75.6	356	100
	Laid off			1 823	82.5	2 209	100.0	878	24.8	2 663	75.2	3 541	100
	End of specified term	386	17.5					70	56.0	55	44.0	125	100
	Death	70	44.3	88	55.7	158	100.0	1 452	19.3	6 061	80.7	7 5 1 3	100
	Resignation	1 042	14.3	6 246	85.7	7 288	100.0				76.9	12 968	10
	Total	1 960	17.4	9 3 1 5	82.6	11 275	100.0	2 991	23.1	9 977	10.9	12 300	10

Table 63 cont'd

				1977	7					1978	8		
		Mer	n	Wome	en	Tota	al	Men		Women		Total	
Occupational category	Reason for separation	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
Operational	Released	365	86.1	59	13.9	424	100.0	309	78.4	85	21.6	394	
	Rejection during probation	365	81.8	81	18.2	446	100.0	272	74.1	95	25.9	367	
	Revocation of appointment	6	85.7	1	14.3	7	100.0	5	100.0	0	0.0	5	
	Retirement	2 522	92.7	198	7.3	2 720	100.0	2 502	92.6	201	7.4	2 703	
	Laid off	651	66.7	325	33.3	976	100.0	599	65.7	313	34.3	912	
	End of specified term	1 236	90.5	130	9.5	1 366	100.0	3 341	92.1	285	7.9	3 626	
	Death	368	93.2	27	6.8	395	100.0	385	94.1	24	5.9	409	
	Resignation	5 180	73.3	1 885	26.7	7 065	100.0	4 812	73.0	1 778	27.0	6 590	
	Total	10 693	79.8	2 706	20.2	13 399	100.0	12 225	81.5	2 781	18.5	15 006	
Grand total		18 014	55.4	14 489	44.6	32 503	100.0	21 156	57.8	15 456	42.2	36 612	

alncludes 5 separations in 1977 and 6 in 1978 from positions not converted to one of the six categories. Note: Data for 1977 do not correspond with data published in last year's Annual Report, as this year's calculations include only lay-offs of employees for an indeterminate period.

Table 64

Professional and managerial training and location

Number of Public Service Commission professional and managerial courses and participants, by location, 1977 and 1978

Location		1977	1978		
	Courses	Participants	Courses	Participants	
National Capital Region	361	8 063	506	11 090	
Vancouver	27	472	58	904	
Edmonton	27	503	37	560	
Winnipeg	28	551	38	663	
Toronto	27	516	50	846	
Montréal	28	425	35	575	
Halifax	27	492	41	711	
Total	525	11 022	765	15 349	

## ssional and managerial training and language of instruction

er of Public Service Commission professional and managerial options, and courses

cted, by program and language of instruction, 1977 and 1978

ng Program	1977			1978				
	Courses					Courses		
	Options	English	French	Total	Options	English	French	Total
tive Education <sup>a</sup>	8	33	4	38	54	38	6	56
gement Development	11	59	14	73	88	132	28	160
uing Education	13	79	25	104	103	186	37	223
gement Sciences	14	57	13	70	48	84	10	94
gement Analysis	13	36	13	49	35	53	11	64
nnel Administration	15	43	15	58	45	58	22	80
onic Data Processing	17	34	6	40	50	71	9	80
ventures <sup>b</sup>	23	77	17	94	8	8	0	8
	114	418	107	526	431	630	123	765

s one bilingual course in 1977 and 12 in 1978 by the Career Assignment Program. I in conjunction with provincial governments ersities.

€ 66

uage training and category er and persons registered in continuous language courses, by occupational category,

age studied and status on December 31, 1978

	Registered		Terminated co	Terminated courses		
pational category	1977	1978	Require- ments met <sup>a</sup>	Require- ments not met <sup>b</sup>	Continuing study in 1979	Total
			French courses			
Executive	7	22	11	8	10	29
ific and Professional	215	168	234	40	109	383
istrative and Foreign Service	462	457	483	137	299	919
ical	135	91	135	33	58	226
istrative Support	366	435	405	130	266	801
tional	43	25	40	16	12	68
	108	134	90	58	94	242
	1 336	1 332	1 398	422	848	2 668
			English courses			
Executive	0	0	0	0	0	0
ific and Professional	23	32	31	5	19	55
istrative and Foreign Service	88	64	93	18	41	152
ical	36	23	36	5	18	59
istrative Support	122	161	150	24	109	283
tional	51	47	57	14	27	98
	8	60	18	6	44	68
	328	387	385	72	258	715

Cants are required to pass a Language Knowl-tamination (LKE) in accordance with the lin-equirements of their position. Indes participants who withdrew from train-containly, or at the request of the Public Service Psion.





# mation professionnelle et langue d'enseignement

artition, en nombre, des options et des cours de la Commission selon le programme et la ue d'enseignement, 1977 et 1978

JE	711	814	101	256	154	029	153	994
deta conjoints	23	22	۷١	<b>7</b> 6	8	8	0	8
natigue	<b>Z</b> I	34	9	07	09	17	6	08
tion du personnel	91	43	91	89	St	89	22	08
lyse de la gestion	13	98	13	67	38	23		79
inces de la gestion	71	<b>Z</b> 9	13	04	87	48		76
cation permanente	13	64	52	104	103	981		223
ectionnement en gestion	11	69	71	73	88	132	82	160
nation des cadres de haute directiona	8	33	7	38	†9	38	9	99
noitemne de formation	anoitqO	sislgnA	Français	IstoT	anoitqO		Français	IstoT
			Cours				Cours	
		7761				8761		

ollaboration avec les gouvernements provinsctionnement. prend un cours bilinque en 1977 et 12 en 1978 ts par le Programme Cours et affectations de

k ou les universités.

99 usəlc

# mation linguistique et catégorie professionnelle

Cours terminés partition, en nombre, des employés inscrits aux cours continus selon la catégorie profession-e et la langue étudiée, 1978

212	528	72	382	387	328	ls:
89	tt	9	81	09	8	nes <sub>o</sub>
86	72	ÞΙ	<b>L</b> 9	LÞ	19	noitation
283	601	24	150	191	122	utien administratif
69	81	9	98	23	98	hniciens
152	LÞ	81	86	<b>⊅</b> 9	88	ninistration et service extérieur
99	61	g	18	32	23	setsilsipėde te seupifitine
0	0	0	0	0	0	ute direction
				Cours d'anglais		
2 668	848	422	1 398	1 335	1 336	le le
242	<b>†</b> 6	89	06	134	108	res <sup>c</sup>
89	12	91	07	52	43	noitation
108	598	130	907	435	998	titen administratif
526	89	33	135	16	135	hniciens
616	588	137	483	<b>ZS</b> ‡	462	ninistration et service extérieur
585	401	04	234	168	515	setialistes et spécialistes
58	10	8	11	22	L	ite direction
				Cours de français		
IstoT	poursuivant en 1979	Exigences non satisfaites	Exigences satisfaites	8761	7761	égorie professionnelle
	Cours se			crits	sul	

icipants dui ne sont pas assujettis à la Loi sur a Fonction publique. participants sont soumis à l'Examen de la con-sance linguistique (E.C.L.) correspondant aux ences linguistiques de leur poste. prend également les participants qui ont quitté mistierment ou à la demande de la Commission à Foncto publique.

ploi dans la Fonction publique.

Srand totals comprend 5 emplo		18 014	<b>b</b> '99	14 489	9'77	35 203	100,0	21 126	8,78	12 426	42,2	36 612
	lstoT	10 693	8,67	2 706	20'2	13 388	0,001	15 552	81,5	2 781	2,8f	15 006
	Démission	081 3	6,67	1 885	7,82	990 Z	100,0	4812	0,67	877 1	0,72	069 9
	Décès	368	2,86	22	8'9	968	0,001	385	l'46	24	6'9	607
	Fin de période déterminée	1 236	9'06	130	9'6	1 366	0,001	3 341	1,26	285	6,7	3 626
	Mise en disponibilité	159	۷'99	325	6,66	946	100,0	669	۷'99	818	84,3	912
	Retraite	2 522	7,26	861	٤,7	2 720	0,001	2 502	9,26	201	<b>⊅</b> '∠	2 703
	Révocation de la nomination	9	7,88	ļ	5,41	۷	0,001	S	0,001	0	0,0	S
	Renvoi en cours de période d'essai	392	8,18	18	S,81	977	0,001	272	1,47	96	52,9	298
noitatiolqx	Licenciement	398	r, 88	69	6,61	424	0,001	309	4,87	98	21,6	₹68
	lstoT	096 ₺	4,71	9315	9,28	11 275	0,001	2 991	1,62	<b>226 6</b>	6'94	12 968
	Démission	1 042	14,3	6 246	7,28	7 288	0,001	1 425	19,3	1909	۲,08	7 513
	Décès	02	5,44	88	<b>L</b> '99	158	100,0	02	0'99	99	0,44	125
Satégorie professionnelle	îitoM	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N
		шшон	sə	Еешш	sə	stoT	p	шшоН	səı	Гет	sə	stoT
				776F						3461	5	

Note: Les données pour 1977 ne correspondent pas à celles publiées dans le resport annuel de l'an dernier, parce qu'il n'a été tenu compte cette années en disponibilité d'employées mannée que des mises en disponibilité d'employées mommés pour une période indéterminée. catégories professionnelles.

# Tableau 64

	n le lieu des cours et le nombre de participants, 1977 et 1978	roles
de la Commission	artition des cours de formation professionnelle et des cours de gestion	Réps
	ugrioù biolessiouuelle et lieu des conts	1104

lstoT	252	11 022	997	12
Halifax	72	767	14	
Montréal	28	425	35	
Toronto	72	913	09	
€9dinni <b>W</b>	28	199	38	
Edmonton	72	203	7.5	
Vancouver	72	472	89	
Région de la capitale nationale	198	8 063	909	11
Lieu des cours	Cours	Participants	Cours	Particip
		7791		8761

sations d'emploi, catégorie professionnelle et sexe htition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi, selon la catégorie profession-, le motif et le sexe, 1977 et 1978

38													
0,001	148 8	2,87	2 663	24,8	878	0,001	2 209	82,5	1 823	3,71	386	Fin de période déterminée	
100,0	998	9'94	598	24,4	78	0,001	524	82,3	509	2,71	97	Mise en disponibilité	
100,0	0411	6,43	752	7,88	814	0,001	1151	۷'69	187	8,08	340	Retraite	
0,001	3	۷'99	S	8,88	Ļ	0,001	3	0,0	0	0,001	3	Révocation de la nomination	
0,001	171	۲'99	911	8,88	89	0,001	148	2,88	101	8,16	74	Renvoi en cours de période d'essai	fitenteini
0,001	98	9'89	69	31,4	72	100,0	<b>7</b> 6	5,17	29	7,82	72	Licenciement	nəi
100,0	5 255	20,0	420	0,08	1 805	100,0	1874	19,2	390	8,08	1 214	lstoT	
0,001	1072	23,2	249	8,87	823	100,0	096	23,9	559	١'9٧	731	Démission	
0,001	69	٤'٢	8	Z'96	99	0,001	08	0'9	Þ	0,6	94	Décès	
0,001	340	7,42	48	5,37	556	100,0	223	24,2	<b>7</b> 9	8,27	691	Fin de période déterminée	
0,001	131	8,83	11	2,14	<b>7</b> 9	0,001	89	7,13	30	6,84	28	Mise en disponibilité	
0,001	225	1,6	72	6'76	009	100,0	432	9'∠	33	₽,26	668	Retraite	
100,0	ŀ	0,0	0	0,001	L	0,001	L	0,0	0	0,001	ŀ	Révocation de la nomination	
100,0	96	٤,٦		7,26	68	0,001	109	2,6	10	8'06	66	Renvoi en cours d'essai	
100,0	61	15,8	3	2,48	91	100,0	11	0,0	0	0,001	11	Licenciement	snəioin
100,0	069 €	52'5	676	8,47	2 761	100,0	3 274	25,3	728	7,47	2 447	lstoT	
0,001	694 1	1,28	999	6'29	191	0,001	1 630	0,66	289	0,78	1 093	Démission	
0,001	135	12,6	21	4,78	811	0,001	143	١,6	13	6'06	130	Décès	
0,001	364	8,14	152	2,83	212	0,001	522	2,68	100	8,09	122	Fin de période déterminée	
100,0	89	23,5	91	6,87	29	0,001	39	25,6	10	4,47	58	Mise en disponibilité	
0,001	1 297	13,1	120	6'98	1127	0,001	1 148	14,0	191	0,88	786	Retraite	
0,001	L	0,001	ŀ	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	Révocation de la nomination	
0,001	82	6,71	9	1,28	23	0,001	68	12,8	g	2,78	34	Renvoi en cours de période d'essai	rvice ieur
0,001	38	6'2	3	1,26	32	0,001	50	0,8	ļ	0,56	61	Licenciement	noistration
100,0	S 605	9'09	1317	<b>b</b> '6 <b>b</b>	1 288	100,0	2 574	9'61⁄	1277	50,4	1 297	lstoT	
0,001	1 503	9,13	922	4,84	727	100,0	1 653	8,28	678	2,74	087	Démission	
0,001	42	0,61	8	0,18	34	0,001	99	6,7	Þ	7,26	19	Décès	
0,001	244	۷'97	411	6,68	130	0,001	981	7,84	58	5,43	101	Fin de période déterminée	
100,0	014	7,28	339	٤,۲١	17	100,0	862	6,08	241	1,61	29	Mise en disponibilité	
0,001	326	8,81	29	2,18	289	100,0	353	8,61	02	2,08	283	Retraite	
0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,001	ļ	0,0	0	0,001	+	Révocation de la nomination	
0,001	32	22,9	8	1,77	72	0,001	21	8,11	2	2,88	91	Renvoi en cours de période d'essai	sətsilsiə
0,001	91	6,66	9	Z'99	01	0,001	11	18,2	2	8,18	6	Licenciement	sənbilili
0,001	28	2,4	2	9'46	08	100,0	102	3,9	tr	l'96	86	lstoT	
0,001	72	7,5	ŀ	6,38	56	0,001	43	0,7	3	0,86	07	Démission	
0,001	Þ	0,0	0	100,0	t	0,001	t	0,0	0	0,001	7	Décès	
0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,001	7	25,0	ŀ	0,87	3	Fin de période déterminée	
0,001	2	0,0	0	100,0	2	0,001	3	0,0	0	100,0	3	Mise en disponibilité	
0,001	61⁄2	0,5	ŀ	0,86	87	0,001	24	0,0	0	0,001	<b>∠</b> ⊅	Retraite	
0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	Révocation de la nomination	
0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,001	Ļ	0,0	0	0,001	l.	Renvoi en cours de période d'essai	
0,0	0	0'0	0	0,0	0	0'0	0	0'0	0	0,0	0	Licenciement	
%	.N	%	,N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	hitoM	gorie ssionnelle
	Total	Si	Femme	sə	шшоН		IstoT	S	Femme	Se	Homme	-	
			1978						1977				

70	n	p2	10	p	п

	suușe dne ges unses eu gisbouipiilité g emblokes bas y celies base dni, il y afe, fun comble cette bas y celies bripijese gaus e is usbbou suunei ge j su
	Note: Les données pour 1977 ne correspondent
	aComme plus d'un motif peut être invoqué, le total des motifs dépasse celui des démissions.
7188	raisons personnelles non précisées
31	emploi à temps partiel (plus de 29 h/sem)
19	emploi à temps partiel (jusqu'à 29 h/sem)
996	déplacement du conjoint
98	garde des enfants
089	responsabilités familiales
596	) innatem
87	poste à l'extérieur du pays
68	bénéfices marginaux plus élevés
22	indemnités plus intéressantes
251	salaire plus élevé
333	poste plus intéressant
238	meilleures perspectives de carrière
536	déplacement consécutif au mariage
170	əllimsi si znab əibalam
976 L	
1416	retour aux études
101	nomination par le Gouverneur en conseil
184	emploi dans un autre organisme gouvernemental
3 282	emploi hors de la Fonction publique
7761	<sup>a</sup> snoissim <b>əb səb s</b> itioM
35 203	lstoT
18 644	Démission
832	Décès
4 242	Expiration du délai (poste temporaire)
1 629	Mise en disponibilité
008	raison de santé
171 8	(55 à 64)
1 820	ətistrəA (sulq tə ans 28) legəl 9g\$
12	Révocation de la nomination
092	Renvoi en cours de période d'essai
388	abandon de poste
0	activités politiques
08	incompétence ou incapacité
85	Licenciement inconduite
7791	Cessation d'emploi
	Cessations d'emploi et motifs Répartition des cessations d'emploi selon les motifs, 1977 et 1978

nommés pour une période indéterminée.

	434	1 602	146	153	1 252	0617	242	78	88	1/9	1 923	797
anx publics	12	78	13	0	12	Þ	6	0	L	0	14	<b>t</b>
lie	Į.	10	0	Į.	6	3	3	0	Į.	0	13	7
sports	24	140	56	0	155	<b>₽</b> I	72	3	7	0	182	<u></u>
sbanad eupits	9	23	3	3	91	09	2	3	0	0 .	51	99
siteur général	0	Ļ	0	0	0	L	0	0	0	0	0	L
ce canadien des enciers	53	18	22	Ļ	06	9	13	ŀ	9	ļ	131	6
stariat d'État	Þ	12	3	ļ.	g	8	Į.	3	Į.	ŀ	10	13
e nationale et Bien-être l	6	14	6	0	30	9	8	Ļ	9	0	25	7
nu Canada, Impôt	91	68	11	15	19	53	₽L	10	8	51	<b>⊅</b> 8	99
nu Canada, Douanes et e	01	29	6	ŀ	<b>1</b> 9	13	10	ŀ	0	0	98	91
\$6	<b>≯</b> 8	661	94	61	110	32	32	<b>b</b>	13	9	162	19
sière	sillisuooA	Totalb	-moH	-me-l sem	-moH	-me-l	-moH	-me-	-moH	-m9-l	-moH	-mea mes
	Modes o sélectio syant fait l' ayan agg	no tejdo	Accue	Sillie	təjəA	sə:	oqqA nitəA		Irreceva	səlqe	stoT	la la

mément au Réglement sur l'emploi dans la jon publique [articles 7 b) concours res-s, 7 b/(ii) artis, 7 b/(iii) répertoires; 7 c) sans al des «modes de sélection ayant fait l'objet ppel» est inférieur à celui des appeis parce uusieurs personnes peuvent contester la déci-

reau 61

sels, provenance des nominations et mode de sélection

artition, en nombre, des modes de sélection ouvrant droit à un appel et ayant fait l'objet d'un al ainsi que des décisions des comités d'appel, selon la provenance des nominations et le e de sélection, 1978

ap sapoM

2 687	152	359	1 742	<b>†9</b> †	1 602	434	21 667	lstot br
871	ΔÞ	SZ		52	94	82	879 t	s couconts
328	52	09	198	tt	509	LΦ	968 8	cours restreints—répertoire
2 181	62	244	Z97 L	168	1317	392	13 228	<b>.P. et ministères</b> Icours restreints—avis
2474	137	292	1191	434	1 439	901	Z19 61	ĮE
921	ZÞ.	52	94	28	ÞΔ	72	4318	s concours
502	91	68	150	30	211	72	2 828	Icours restreints—répertoire
2 093	47	228	1415	978	1 248	325	12471	<b>istères</b> Icours restreints—avis
513	SI	37	131	30	163	28	5 050	16
2	0	0	1	Ļ	2	Į.	525	s couconts
153	10	. 12	87	71	85	<b>⊅</b> I	1 068	cours restreints—répertoire
88	g	91	25	91	69	13	<b>191</b>	nmission de la Fonction publique cours restreints—avis
Totala	Irrecevables	Retirés	Rejetés	Accueillis	Totala	Accueillis	droit â un appel	enoifsnimon seb eonsney
		yppels	,		təldo'	es eb seboM I fisi frays Iqs nu'b	Modes de sélection franto	

ital des «modes de sélection ayant fait l'objet appel» est inférieur au total des appels parce busieurs personnes peuvent confester la déci-des jurys de sélection.

08 useldst ub nit te et

Tableau 60

répartition des décisions des comités d'appel, selon le ministère et le sexe, 1978
Répartition en nombre des appels interjetés à l'encontre des décisions des jurys de selection"; et
Appels et illilistere

lstoT	səlqı	lrreceva		eqqA 	SĄ	TejeR	silli	Accue	u	D səboM oiləsləctio Syant fait I'l	
-moH səm	-me٦ mes	-moH	-m9∃ səm	-moH səm	-m97	-moH səm	-m97 səm	-moH səm	. lə	d'un app	Ministère
8	0	0	0	0	ļ.	g	0	8	8	3	Affaires des anciens combattants
69	0	0	S	9	22	25	L	9	30	9	Affaires extérieures
<b>Z</b> 9	ŀ	0	2	10	8	78	3	10	69	13	Affaires indiennes et du Nord canadien
13	0	0	0	1	0	6	0	3	13	3	Affaires urbaines
22	0	0	0	3	0	81	0	ļ	6	1	Agence canadienne de développement international
84	ŀ	2	8	۷		30	1	6	<b>ヤヤ</b>	10	Agriculture
33	0	1	9	8	91	71	3		77	01	Approvisionnements et Services
9	0	0	0	0	0	9	0	0	ļ.	0	Archives publiques
0	0	0	0	0	0	0		0	ļ.	ļ	Assurances
1	0	0	0	0	0	0	1	<u> </u>	2	2	Bureau du Conseil privé
9	0	0	0	3	0		0	0	2	0	Commission canadienne des droits de la personne
0	0	0	0	0	0	0	ļ	0	ŀ	1	Commission canadienne des
9	0	0	0	ļ	ļ	3	0	5		2	Commission canadienne des transports
. 12	0	0	2		91	81	0	S	61		Commission de la Fonction publique
0	0	0	0	0	0	0	Ļ	0	ļ	1	Commission de lutte contre l'inflation
6	0	0	0	2	0	9	0	ļ	9	ļ.	Commission nationale des libérations conditionnelles
S	ļ.	0	0	Į.	Į.	3	0	Į.	G	ŀ	Communications
0	0	0	ŀ	0	0	0	0	0	ŀ	0	Conseil de la radiodiffusion et des félécommunications canadiennes
0	0	0	ļ	0	0	0	0	0	ļ	0	Conseil du Trésor
12	0	9	0	8	2	3	2	0	13	2	Consommation et Corporations
214	91	2	11	23	14	132	72	78	861	18	Défense nationale (civils)
392	91	52	54	38	500	283	7.6	St	340	92	Emploi et Immigration
9	0	0	2	2	0	3	0	1	8	1	Énergie, Mines et Ressources
8	0	0	<u> </u>	0	2	L	ļ			2	Expansion économique régionale
0	0	0	ļ.	0	0	0	0	0	1	0	Einances
9	0	0	0	2	t	7	0	0	6	0	Gendarmerie royale du Canada (civils)
91	0	L	L	2	0	9	2	7	01	6	Industrie et Commerce
2	0	0	0	ŀ	ļ.	0	L	Į.	7	2	Musées nationaux du Canada
2	0	0	0	0	0	L	0	ŀ	2	L	Office national de l'énergie
49	0	2	L	6	6	32	3	11	<b>†</b> 9	41	Pêches et Environnement

plusieurs personnes peuvent contester la décides jurys de sélection.

appei » est intétreur à celui des appeis parce virieur propiels parce ji sais: 2p) (ii) répertoires; 7c) sans concours! ji sais: 2p) (iii) répertoires; 7c) sans concours! visi des « modes de sélection ayant fait l'objet la des « modes de sélection ayant fait l'objet la des « modes de sélection ayant fait l'objet la des « modes de sélection s'asur fait l'objet la des « modes de sélection s'asur par l'objet la des modes de sélection s'asur par l'objet la des parce l'objet l'o

I F	434	1 602	145	153	1 252	06t	242	78	88	1/9	1 923	794
noitation	123	325	747	12	348	98	99	2	12	0	293	09
tien administratif	112	323	38	94	152	253	61	97		33	681	804
sneioinn	75	166	30	2	151	12	15	3	11	0	223	<b>Z</b> I
ninistration et service rieur	139	<b>†</b> 89	109	33	240	691	211	34	13	58	815	592
setsilsioèqs te seupititm	23	<b>7</b> 6	41	0	98	50	50	2	9	2	159	54
te direction	0	3	0	0	2	0	1	0	L	0	Þ	0
gorie professionnelle	Accueillis	Totalb	-moH	-m9-l	səm -moH	-m9-l	-woH	-me-l	-moH	-m9-l	-moH	-m9-1
	Modes o sélectio ayant fait l' d'un app	no pojet	Accue		ələA		oqqA nitəA	sə.	Irrecev		toT	

artition en nombre des appels interjetés à l'encontre des décisions des jurys de sélection<sup>s</sup>; et urition des décisions des comités d'appel, selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1978

# sels et catégorie professionnelle

# es neal

mêment à la Loi sur l'emploi dans la Foncbidique (edricle 31), usion de la Région de la capitale nationale. de appels non entendus, on compte les accuellis sans audition, les appels retirés par art, les appels réglés avant d'être soumns à un d'appel, soit parce que le ministère se soit ; soit que l'appelant ait retiré son appel; soit,

que l'appel ait été tenu pour irrecevable.

mément au Aéglement sur l'emploi dans la no publique (articles 7 b) concours res-7 b) (i) Nus; 7 b) (ii) répertoires; 7 c) sans resres.

100,0 2 802 subnetne non si 2,05 999 2,0 9 Dires du Nord-Ouest et Yukon Prince-Edouard 8'0 22 Avuel 8,1 67 tchewan 2,1 09 pgc 5,9 08 au-Brunswick 88 1,5 88 bie-Britannique 9'9 991 II6-Ecosse 6,6 181 l de la capitale nationale et étranger 1'91 **19**7 00 17,2 483 00 6'61 899 % 'N

8791, a région où les appels ont été entendus, 1978

ition, en nombre et pourcentage, des appels interjetés à l'encontre des décisions des jurys schon² des appels à l'encontre de recommandation de licenciement ou de rétrograda-

# noigèn 19 el

89 ne

# Tableau 56

Candidatures, nominations et diplômés de collèges communautaires et de Cégeps Répartition en nombre, des candidatures et des nominations liées au programme de recrutement ans les collèges communautaires et les Cégeps, selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1977 et 1978

Langue de travail préférée.											
lstoT	200 b	772	<b>LL</b>	560	<b>†</b> 6	324	2 829	228	945	202	1.2
Informatique	70Þ	99	11	97	12	<b>2</b> 9	171	78	23	45	18
Sciences pures et appliquées	₽67 S	148	99	171	32	203	1 927	145	50	134	18
Sciences de la gestion	978	73	11	43	14	48	731	97	2	56	22
Secteur Professionnel	-ibnaO datures	-olgnA ⁵sənodq	Franco-	Hommes	Femmes	Total	-ibnaO datures	-olgnA senodq	Franco-	səmmoH	Femmes
				7761						8761	

# Tableau 57

### Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière. Bépartition en papes, des étudiatis embatorbés dans le cadre du Program

Répartition en nombre, des étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière, selon le secteur professionnel, le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1977 et 1978

Langue de travail préférée.									
Total	1 587	114	1 278	720	866 F	764 r	378	1911	かして
Collèges communautaires et Cégeps	139	23	124	88	212	86	89	98	18
Universités	1 448	338	1154	632	987 ₺	1 399	310	9401	£69
Maison d'enseignement									
lsioT	782 r	114	1 278	720	4 998	764 r	378	1911	<b>b</b> 17
Sciences pures et appliquées	∠60 L	228	668	426	1 325	1031	523	748	754
Sciences sociales et administration	067	183	648	594	873	997	125	314	772
Secteur professionnel	-olgnA senoriq	Franco- phones <sup>a</sup>	Hommes	Femmes	IstoT	-olgnA <sup>s</sup> sənodq	Franco- phones <sup>a</sup>	Hommes	Femmes
			7761					8761	
					tsnimoN	snoi			

### . . . . . .

## inations et diplômes d'universités

ort, en nombre et pourcentage, entre tous les diplômés d'universités et ceux qui ont été nés à la Fonction publique dans le cadre du Programme de recrutement dans les universiépartition selon la région où le diplôme a été décerné, le groupe linguistique et le sexe, 1978

											e de travail préférée. iens étudiant à l'étranger.
0°L	100,0	101 320	46 230	22 150	100,0	1901	382	999	303	847 sbanaO aupitsi	istS noles 8761-7761 eb sé
0 +	0 001	101 250	000 31	001 33	1,1	12	7	01	2	01	ger <sup>c</sup>
₺,0	€,8	9849	2 765	079 8	7,2	82	01	18	2	56	nbie-Britannique
t'0	5,7	2197	3445	071 4	1,6	33	13	20	0	33	. Bİ
8,0	3,2	3 235	974 t	097 1	0,1	11	Ļ	10	0	11	atchewan
0,1	8,4	4 820	2 205	2615	8,4	09	71	33	0	09	ops
S,t	L'97	978 94	22 225	24 150	0,68	299	234	323	09	<b>26</b> 7	Oļ.
1,1	1,62	23 430	004 6	13 730	p,8S	792	68	871	213	<b>7</b> 9	9
<b>⊅</b> '↓	2,6	2 630	1 290	1340	9,8	88	8	30	52	12	eau-Brunswick
8,0	6'7	4 920	2315	5 605	8,8	07	10	30	0	07	elle-Écosse
6°L	6,0	315	155	160	9'0	9	ļ.	g	0	9	-Prince-Édouard
9'0	9'1	1 575	999	920	6'0	6	0	6	0	6	9vu9N-
\anoitanimon sèmôlqib	%	.N	Femmes	Hommes	%	.N	Femmes	нотте	Pranco- phones <sup>b</sup>	-olgnA dsenordq	u
Rapport	1	stoT			р	stoT					
		Diplômésª					suoi	tenimoN			

# eau 55

### didatures, nominations et diplômés d'universités Attion en pombre, des capidatures et des pominations li

tition en nombre, des candidatures et des nominations liées au programme de fement dans les universités, selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, et 1978

e de travail préférée												
	Z2 027	292	245	726	282	1 008	26 093	847	303	999	382	1 021
eupimonocè-c	2 6 8 5	115	97	100	19	191	2 538	99	<b>ヤヤ</b>	99	23	601
əupitsm	277	97	7	68	<b>1</b> 4	53	898	72	2	24	9	52
rees pures et quées	5 722	471	19	991	69	225	€09 ⊅	148	77	142	20	192
cation et comptabilité	2 159	218	<b>†</b> 9	232	09	282	3 0 1 0	189	16	211	69	580€
ce extérieur	4 192	22	8	52	g	30	896 E	61	9	<b>Z L</b>	<i>L</i>	24
nistration	061 6	188	69	191	86	252	91111	300	111	516	201	217
ur lənnoiss:	-ibneO datures	esəuoyd -olgnA	Phones <sup>a</sup>	Hommes	Femmes	Total	-ibnaO datures <sup>b</sup>	-olgnA ₅senodq	Franco-	Hommes	Femmes	Total
				7791			_			8761		

e de travall preferee.

Be ont de 16 241 candidate et 26 093

nombre de candidatives en 1978 ne représente
nombre de candidatives. Les données
fatures.

end 25 nominations au Bureau du Vérificateur

# Tableau 53

Nominations et postes non impérativement bilingues Réparititon, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publiq des postes non impérativement bilingues\* as en la stégorie professionnelle, la situation linque du titulaire et le groupe inguistique, 1978

	Grand total	086 7	100,0	196 6	0,001	714 81
	N'ont pas à satisfaired	696	12,1	<b>75</b> 4	9'₺	1427
categories	Doivent satisfaire	£78 r	9,62	108	0,8	2 686
Toutes les	ont satisfait	860 9	64,3	8 703	4,78	14 304
	latoT	281	0,001	067	0,001	787
	N'ont pas à satisfaire	98	12,8	<b>Z</b> L	3,5	23
	Doivent satisfaire	∠Þ	۲,9۲	29	9,01	56
Exploitation	Ont satisfait	861	9,07	421	6'98	989
	lstoT	2 486	100,0	4 244	100,0	800 4
	N'ont pas à satisfaired	172	6'9	125	0,6	302
administratif	Doivent satisfaire	949	52'6	375	8,8	1 030
Soutien	ont satisfait	699 L	2,78	3 744	2,88	949 9
	lstoT	£67	0,001	198	0,001	1321
	N'ont pas à satisfaire	<b>L</b> 6	۲,6۲	144	۲,9۲	241
	Doivent satisfaire	201	21,7	04	1,8	221
Techniciens	fistsits tnO	589	9'89	<i>L</i> †9	75,2	896
	lstoT	3 202	100,0	3 644	100,0	1 334
inaliatva	N'ont pas à satisfaire	897	5,51	142	6'8	919
et service extérieur	Doivent satisfaire	908	0,82	238	9'9	940 L
Administration	Ont satisfait	2 232	7,89	3 264	9'68	1499
	letoT	728	100,0	169	0,001	874 r
	N'ont pas à satisfaire	111	13,4	72	۵,4	139
sbecisjistes	Doivent satisfaire	193	23,3	19	۷'6	254
Scientifiques et	fisteitse fnO	223	8,89	243	۲,88	1 085
	lstoT	321	100,0	98	100,0	614
	N'ont pas à satisfaire	ÞΔ	23,0	2	2,3	94
	Doivent satisfaire	72	22,5	g	6'9	22
Haute direction	fisteitse fnO	971	9'79	87	8,16	566
Catégorie professionnelle	du titulaire et exigences du poste	.N	%	.N	%	.N
	Situation linguistique	dqolgnA	qsəuo	Francopt	qsəuou	stoT
				761	8	
dne an minisire e	ı ie dıonbe iiudniziidne' ı	8/6				

<sup>\*</sup>Toutes les nominations à des postes non impérativement bilingues se font pour une période indéterminée.
De mouse de travail préférée.

b\_angue de travail préferée.

\*\*Obars S26 cas les documents de nomination ne préciser ser fass la langue de travail préfèrée.

\*\*ant pas la langue de travail préfèrée.

\*\*Thuisines autorides en vent du Décret d'exclusion, à

\*\*Toccuper un poste bilingue sans possèder la compè
tence requise mais dont certains sont désireux de

fence requise mais dont certains sont désireux de

l'acquèrir. Outre ces unliingues, ce groupe com
prend des bilingues dont la compèrence est cepen
prend des bilingues dont la compèrence est cepen
prend des bilingues dont la compèrence de leur

poste.

Posterier de la région de la compèrence de leur

poste.

poste. °Dans 23 cas les documents de nomination ne précisent pas la catégorie professionnelle.

Tableau 52

Nominations et postes impérativement bilingues
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publique à des postes impérativement bilingues selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le des postes impérativement bilingues selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le

8761

groupe linguistique, 1978

	Grand total	1 085	30,3	5 3 18	9'19	282 €	100,0
səlrogəlsə	Période déterminée	710 l	31,0	2 103	1,49	3 282	100,0
sel setuoT	Période indéterminée	89	21,3	193	۷,0۲	273	100,0
	lstoT	99	38,5	28	5,73	143	100,0
	Période déterminée	99	0,68	08	Z'99	141	0,001
Exploitation	Période indéterminée	0	0,0	0	0,0	0	0'0
	lstoT	1/69	28,3	1610	9'99	2 457	0,001
titantainimba	Période déterminée	899	28,4	1 220	6'99	2 3 2 4	100,0
Soutien	Période indéterminée	51	52,9	43	1,53	18	100,0
	lstoT	38	59,0	83	6'99	124	100,0
	Période déterminée	36	29,2	82	٤,89	150	0,001
Techniciens	Période indéterminée	Į.	25,0	1	52,0	Þ	100,0
extérieur	lstoT	523	34,7	097	0,59	730	0'00L
et service	Période déterminée	218	39,65	320	0,88	295	100,0
Administration	Période indéterminée	32	3,81	138	8,67	173	100,0
	lstoT	39	32,8	LL	<b>L'1</b> 9	611	100,0
spécialistes	Période déterminée	98	8,88	69	6,59	108	100,0
Scientifiques et	Période indéterminée	ļ	12,5	L	6,78	8	100,0
	lstoT	8	L'29	9	42,9	ÞL	100,0
	Période déterminée	g	4,17	2	28,6	7	100,0
Haute direction	Période indéterminée	3	42,9	7	1,78	L	0,001
Satégorie professionnelle	Modalité d'emploi	.N	%	.N	%	.N	%
		ydolgnA	esauc	Francoph	<sub>e</sub> səuo	FloT	ol

<sup>a</sup>Langue de travail préfèrée. Opans 184 cas, les documents de nomination ne pré-creant pas la langue de travail préfèrée de l'employé. "Opans 32 cas, les documents de nomination ne préci-sent pas la modalité d'emploi.

Note: Comme par le passé, aucun candidat ne peut être nommé à un poste pour une période déterminée s'il ne satisfait pas aux exigences lin-

guistiques du poste.

Nominations et groupe linguistique

Importance relative, en pourcentage, des nominations intéressant chaque groupe linguistique,

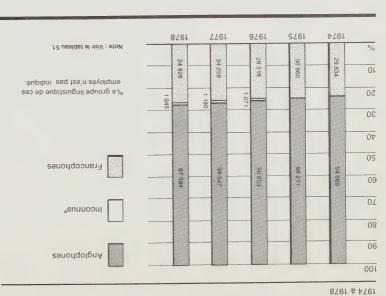


Tableau 51

Nominations, exigence linguistique du poste et groupe linguistique

selon l'exigence linguistique, 1977 et 1978 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publique,

linguistiques	olstot bns12	22 437	100.0	112 543	100.0	134 996	100.0	19 224	100,0	114 341	0,001	133 265
les exigences	Lısucobyoues	898 tr	7,15	168 62	1,62	34 259	25,4	t9t t	23,2	30 472	7,62	34 926
Toutes	sənodqolgnA	17 450	8,77	82 093	6,27	ZÞ9 66	7,87	14 688	<b>7</b> '9L	906 28	72,5	<b>≯</b> 69 ∠6
	∘lsfoT	2 133	100,0	14 765	100,0	006 9L	100,0	976 L	0,001	12 334	100,0	14 280
sialgna	Francophones	909	28,4	4 275	0,62	188 4	6,82	725	٤,٦٤	601 7	8,88	4834
Français ou	sənodqolgnA	1 206	9'04	10313	8'69	11 820	6'69	1911	2,19	<b>490 8</b>	t'99	9 2 5 8
	∘lstoT	12 426	100,0	63 782	100,0	79 249	0,001	13 042	100,0	861 73	0,001	80 183
	Francophones	133	6'0	128	٤,٢	<b>†</b> 96	1,2	SIL	6'0	088	٤,١	966
sislgnA	sənodqolgnA	16 305	0'66	118 29	9'86	9FF 87	9'86	12 922	1'66	871 99	9'86	020 62
	⁻lefoT	3 060	100,0	13 369	100,0	16 431	100,0	5 009	100,0	14 456	100,0	17 065
	Francophones	3 010	t,86	13 096	0,86	901-91	0,86	2 575	۷'86	14 229	<b>⊅</b> '86	16 804
Français	SənodqolgnA	97	٤'١	526	6,1	304	8,1	32	1,2	500	4,1	232
	olstoT	627 F	100,0	20 217	100,0	22 296	100,0	1 620	0,001	20 384	100,0	22 004
	Francophones	Z	8,29	11 162	p'p9	12 279	1,88	1037	0'19	11 242	2,68	12 279
Bilingue	sənodqolgnA	<b>189</b>	0,88	8 642	1,24	9 229	<b>かい</b>	149	4,88	4748	9'17	9106
linguistique du poste	Groupe linguistique <sup>b</sup>	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N
Exigence		no∃ sl Á pilduq		niəs uA ono∃ sl pilduq	noit	stoT	e	no7 sl Á pilduq		nies uA ono∃ sl oilduq	noit	lstoT
				197	2					197	8	

ne précisent pas la modalité d'emploi de la nomina-<sup>8</sup>Dans 16 cas en 1977 les documents de nomination

groupes linguistiques parce que dans 1 190 cas en cLes totaux ne correspondent pas à l'addition des bLangue de travail préférée. tion précédente.

7977 et 1 045 en 1978, les documents de nomination ne précient pas le groupe industidue de l'employé "Dans 120 cas en 1977 et 35 en 1978, les documents de momination n'indiquent pas l'exigence linguistique

# g anbique

# inations et exigence linguistique du poste

rititon, en pourcentage, des nominations à la Fonction publique et au sein de la Fonction que, selon l'exigence linguistique du poste,  $1974\pm1978$ 

Nominations au sein de la Fonction publique Nominations à la Fonction publique Note: Voir le tableau 50. Bilingue Anglais Français Anglais ou français 87 11 97 94 t2 87 11 94 97 77 87 94 97 ÞΖ 87 11 94 97 6,9 10,8 2,6 9,01 6,01 15,3 15,2 6,1 9,81 36,8 3,61 42,6 4,11 8,6 6,08

8781 to 7781 la Fonction publique, selon la catégorie professionnelle et l'exigence linguistique du poste, Nominations, catégorie professionnelle et exigence linguistique du poste Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de

TOT GO SED AT SHE!	enimon ab strammonb sal 5	aoite										
	Grand total <sup>b</sup>	22 437	100,0	115 243	100,0	134 666	0,001	19 224	100,0	114341	100,0	133 265
	Français ou anglais	2 133	9'6	14 765	13,1	ا9 300	15,5	976 L	1,01	12 334	8,01	14 280
	aislgnA	997 91	6'89	587 88	۷'99	79 249	7,88	13 045	6'49	851 73	7,88	881 08
catégories°	Français	3 090	9,81	13 369	6,11	16431	12,2	5 609	13,6	14 456	12,6	990 71
Toutes les	Bilingue	677 F	6'∠	Z15 0S	18,2	22 296	G,81	1 620	4,8	20 384	8,71	22 004
	dlstoT	898 6	100,0	27 107	100,0	36 463	100,0	081/8	100,0	29 214	100,0	₹69 ZE
	Français ou anglais	969	<b>ヤ</b> '∠	2 708	10,0	3 403	€'6	069	F,8	679 2	2'6	69E E
	aislgnA	7989	6,67	18 825	<b>b</b> '69	25 682	4,07	6 103	72,0	20 806	71,2	56 909
	Français	1726	G,81	708 Þ	۲,۲۲	6 533	6,71	1 248	18,3	4 929	6'91	<i>LL</i> 7 9
Exploitation	Bilingue	77	8'0	243	7,5	718	2,2	136	9'1	<b>⊅</b> 6∠	7,5	086
	distoT	906 9	100,0	988 St	100,0	164 19	100,0	5373	0,001	718 7A	100,0	23 190
	Français ou anglais	149	6'01	8 753	1,91	968 6	1,81	009	11,2	889 7	6,81	881-8
	Anglais	3 773	6'89	23 049	2,03	26 822	8,13	3 384	0,69	25 017	52,3	28 401
administratif	Français	969	8,11	9949	12,5	1979	12,5	999	12,2	8979	13,5	<b>PLL </b> Z
Soutien	Bilingue	964	13,5	8 259	0,81	990 6	9'ZI	732	13,6	8 733	5,81	9976
	distoT	1 838	100,0	758 8	100,0	40 675	100,0	029 F	100,0	840 6	100,0	10 648
	Français ou anglais	500	6'0L	616	4,01	6111	9'01	971	٤'6	989	9'2	832
	Anglais	1 308	2,17	098 9	2,88	821 7	l'19	1 163	1,47	862 9	t'69	1977
	Français	411	2,8	089	۲,۲	<b>カ</b> カム	0'∠	122	8,7	887	F,8	098
Techniciens	Bilingue	215	۲,۲۲	1432	16,2	1 650	15,5	139	6'8	1 326	6'71	967 1
	distoT	5 946	100,0	53 613	100,0	56 559	100,0	2 124	100,0	21 062	100,0	23 186
	Français ou anglais	590	8'6	697 r	<b>b</b> 'L	5 046	L'L	315	8,41	616	<b>b</b> 'b	1 234
	sislgnA	1 832	2,28	12 032	0,18	13 864	2,23	1 189	0'99	108 01	5,13	966 11
et service extérieur	Français	198	6,11	1631	6'9	1 982	9'1	191	2'2	1 730	2,8	₱68 L
Administration	Bilingue	074	16,0	8718	9'78	8798	32,6	997	21,5	909 4	1,88	1908
	dlstoT	5 3 10	100,0	<i>Ltt</i> 9	100,0	Z9Z 8	100,0	1 627	100,0	<b>269 9</b>	100,0	8 224
	Français ou anglais	593	7,21	253	F,8	918	8,6	881	9,11	117	2,9	669
	sislgnA	0791	0,17	3 926	6'09	999 9	9,89	1 183	7,27	4 124	62,5	208 9
et spécialistes	Français	173	G'Z	779	4,8	414	2,8	611	٤,٢	109	l'6	720
Scientifiques	Bilingue	204	8,8	1453	22,5	299 L	6,81	137	4,8	097 1	1,22	469 L
	distoT	72	100,0	649	100,0	909	100,0	55	100,0	818	100,0	240
	Français ou anglais	9	2,22	83	14,3	68	7,41	0	0,0	38	8'9	32
	Anglais	2	4,7	SZ	13,0	22	7,21	2	l'6	04	3,51	72
	Français	0	0,0	ŀ	2,0		2,0	0	0,0	0	0,0	0
Haute direction	Bilingue	6l	4,07	450	72,5	684	72,4	50	6'06	413	Z'6Z	433
professionnelle	atsoq ub	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N
Catégorie	Exigence linguistique	no3 sl Á pilduq	ən	ono7 sl pilduq	noit	stoT		no3 sl Á pilduq	ən	ono7 sl pilduq	ən	3toT
				niəs nA	əp ı					nies nA	əp ı	
				.461						3761	8	
8/61 19 //61												

ne précisent pas la modalité d'emploi de la nomina-tion précédente. DLes fotaux ne correspondent pas à l'addition des exigences inguisirques des postes parce que dans 120 cas en 1977 et 33 en 1978, les documents de nomination ne précisent pas cette exigence. Comprend 145 nominations en 1877 et 63 en 1978 et <sup>8</sup>Dans 16 cas en 1977 les documents de nomination

catégories professionnelles. qes bostes uou classés dans l'une ou l'autre des °Comprend 142 nominations en 1977 et 83 en 1978, à

# linations, lieu de travail et groupe linguistique

le lieu de travail et le groupe linguistique, 1977 et 1978 rtition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publique,

6'L	2 503	2112	9'0	11	9'66	2 101	195	6,0	2	7,86	386	avua <b>V</b>
%	.N	Total	%	.N	%	'N	olstoT	%	.N	%	.N	e travail
	Grand to		səuc	Francophc	<sub>e</sub> səuc	ndolgnA		esauc	Francopho	səuc	oddolgnA	
				la Fonction	eb nies	n∀		ənbild	nd noiton	À la Fo		
							<b>776</b> F					

		0 01	0	0 00	2	CVF	3 04	00	3 10	191	981	10
on de la capitale nationale	5 645	2,78	1 234	1,18	3 934	25 413	8,89	10 745	1,62	36 942	948 04	9'08
toires du Nord-Ouest	456	8'66	1	2,0	427	728	6'76	68	1,8	.292	⊅61 L	6'0
uc	761	0,001	0	0,0	<b>461</b>	422	0,001	0	0,0	422	619	9'0
mbie-Britannique	866 F	8,66	S	2,0	2 003	10 473	<b>L</b> '66	22	2,0	10501	12 504	7'6
rta	2 487	8'66	3	r,0	1672	181 9	<b>L</b> '66	12	2,0	6 204	9698	9'9
atchewan	964	6,76	61	2,3	815	2 579	8'66	₽	2,0	S 282	3 400	2,5
itoba	996	9'66	9	9'0	146	8114	t'66	53	9'0	7717	5115	8,8
uiod	3 241	9'46	ÞΖ	2,2	3 320	777 er	٤,89	318	9'1	50 159	23 449	9'11
oec <sub>q</sub>	114	9,8	3 034	2,86	3 155	813	2,4	18 686	9'96	14961	22 726	0,71
veau-Brunswick	443	2,78	19	r,0r	909	2 937	6,58	609	9,41	3 466	900 7	0,5
velle-Écosse	756	9,76	23	2,4	196	1979	6'86	99	0,1	0 2 2 0	1847	9'9
u-Prince-Édouard	<b>4</b> 9	9'86	ļ.	3,1	89	613	0,001	0	0'0	613	F89	9'0
evueV-e	370	۷'66	ļ.	٤,0	178	2 2 2 2 2 2	9'66	6	<b>7</b> '0	2 2 5 2 5	2 633	2,0
					,	8761						
ol	17 450	8,77	898 t	21,7	22 437	82 093	72,9	<b>59 391</b>	1,62	112 543	134 996	0,001
ıder.	1	20,0	Þ	0,08	g	64	2,87	51	8,02	101	901	1,0
on de la capitale nationale	3 2 1 2	t'69	1 338	6,85	1 63 1	52 229	7,88	10 639	6,82	36 775	60117	7,08
toires du Nord-Ouest	997	9'66	2	⊅'0	<b>19</b> 7	984	<b>L</b> '96	52	8,8	094	1227	6'0
LII.	212	0,001	0	0,0	212	358	2'66	3	8,0	198	849	t'0
mbie-Britannique	7 8 8 ₹	Z'66	9	2,0	2 8 7 2	<b>496 6</b>	9'66	98	<b>†</b> '0	10 012	12 886	9'6
atr	5 655	8'66	2	٢,0	5 659	587 8	۷'66	13	2,0	664 9	6918	٤'9
atchewan	895	<b>7</b> '66	7	9'0	738	789 S	<b>L'66</b>	9	2,0	769 7	3 224	2,6
toba	1274	⊅'66	7	9'0	1 282	4 202	0'66	ヤヤ	0,1	8797	1883	۵,4
boir	197 8	0,86	23	6,1	788 E	112 02	6,86	204	1,0	20 748	24 588	18,2
poec	961	9,6	3 330	6'86	3 547	818	€,4	18 034	t'96	18 904	22 453	9,91
eau-Brunswick	899	1,78	87	12,2	149	3 377	6'68	307	2,8	3 757	668 t	ε,ε
elle-Écosse	786	0,86	61	2,0	996	2445	1'66	ヤヤ	8,0	967 9	6 453	8,4
-Prince-Édouard	22	7,86	Į.	٤,٢	87	997	8'66	L	2,0	997	989	<b>b</b> '0
evueM-€	386	۲'86	2	9'0	168	2 101	9'66	11	9'0	2112	2 503	6'L
de travail	.N	%	.N	%	olstoT	.N	%	.N	%	Total	'N	%
	udoignA	gSəuo	Francoph	»SƏUOI		ndoignA	"səuo	rtancopi	"SƏLIOI		מושוות ומ	1121

23,2

0'09 3

19 224

S

p'94

0'07 2

tet t

14 688

écisent pas la modalité d'emploi de la nomina-précédente. 16 cas en 1977 les documents de nomination ue de travail préférée.

uder

re précisent pas le groupe linguistique. Cabason de la Région de la capitale nationale. 23 cas en 1977 et 1 en 1978, les documents de mation ne précisent pas le lieu de travail. 119 nominations à 18 F.P. et 1 059 au sein de la nord de 18 F.P. et 963 au sein de 18 F.P. et 963 au de 18 F.P. et 969 au sein 1978, les documents de nomina-

100,0

1,0

133 265

981

114341

181

7,62

51,5

30 472

38

72,5

6,87 145

85 906

Tableau 48

Nominations, lieu de travail et sexe Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publique,

égion de la capitale nationale	368 F	48,2	2 039	8,13	786 €	16 923	8,84	20 019	54,2	36 942	978 04
erritoires du Nord-Ouest	203	G'17	224	52,5	724	434	9'99	333	43,4	292	1461 F
пкоп	86	۷'6⊅	66	5,03	761	268	63,5	124	36,5	422	619
olombie-Britannique	⊅60 l	9'79	606	46,4	2 003	898 9	9'09	4 133	4,68	105 01	12 504
lberta	1212	7,84	1279	51,3	1 64 2	3 126	p'09	870 E	9'67	6 204	9698
sakatchewan	422	8,13	393	48,2	815	1319	0,13	1 266	0'67	S 282	3 400
adotinañ	197	S'17	013	52,5	176	2 223	9,68	1921	t'9t	771 T	5115
ontario	0971	0,68	1 260	0,74	3 320	11 244	4,78	989 8	42,6	50 159	23 449
juébec∘	S 095	t'99	1 090	9,88	3 122	11431	p'89	0418	9,14	178 61	22 726
louveau-Brunswick	273	0'79	233	0'9⊅	909	2 109	€,09	1 390	7,68	3 466	900 ₺
louvelle-Écosse	999	€,89	305	7,18	196	9911	5,89	2 054	3,15	9 250	1847
e-du-Prince-Édouard	43	2,89	52	8,88	89	349	6'99	797	1,54	613	189
erre-Neuve	523	2,89	118	8,18	178	1 270	t'69	269	9,08	2 2 5 2 5	S 633
						8761					
bleto	15 663	<b>b</b> '99	£44 6	9'87	22 437	62 232	22'3	PO 304	<b>Z</b> ' <b>bb</b>	112 543	134 996
tranger	2	0,04	3	0'09	S	96	l't6	9	6'9	101	106
légion de la capitale nationale	5 389	9'19	2 242	t'8t	4 631	17 384	€,74	19 389	7,28	36 775	41 406
erritoires du Nord-Ouest	238	0,13	529	0'67	<b>∠9</b> ₽	482	<b>p</b> '89	872	9,98	094	1227
пкоп	69	7,62	146	٤'0٧	212	211	4,88	120	9,14	198	673
Solombie-Britannique	1 286	2,88	1 286	8'77	2 8 7 2	0709	٤,09	3 972	7,68	10 012	12 886
lberta	1324	8'67	1 334	2,03	5 659	2 9 2 8	0,13	2 841	0'67	664 9	8 426
gaskatchewan	423	6,23	<b>†0</b> †	1,74	788	9771	7,88	1 248	6,84	₹69 ₹	3 22
sdotinsA	819	2,84	<b>⊅</b> 99	8,13	1 282	2391	9,28	2 157	<b>b</b> '2b	848 4	- 68 3
oinstrio	2 2 7 8	<b>7</b> '69	699 L	9'07	788 E	906 11	<b>⊅</b> '∠9	7888	42,6	20 748	34 588
jnępec₀	5 3 3 3 3	<b>L</b> '99	1218	8,48	2 547	11 238	0,19	998 7	0,68	≯06 81	55 420
Jouveau-Brunswick	432	6'29	506	1,28	149	2 388	9,89	1 369	4,88	3 757	d 39g
onvelle-Ecosse	632	1,89	324	6,88	996	389 8	1,79	1810	32,9	9679	9 45:
e-du-Prince-Edouard	69	9'94	6L	24,4	87	586	7,28	120	8,78	997	231
erre-Neuve	526	9'99	135	34,5	168	1414	0,78	869	0,88	2112	\$ 20:
leu de travail	.N	%	.N	%	distoT	.N	%	.N	%	distoT	N
	ишоН	SƏL	Lemn	SƏL		ишон	səu	Temr	səu		Grand
			d uoiton p			JA	p uiəs r	e la Fonci	duq noii	ənbil	-
						17761					

9'St

1 50,0

**9948** 

94,5

0,08 4

697 01

19 224

G

133 265

186

145,5 114 341

9'11

181

25 020

51

9'79

4,88

162 29

160

<sup>a</sup>Dans 16 cas en 1977 les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi de la nomination précédente.

Por an article of the the second of the sec

o'A l'exclusion de la Région de la capitale nationale. d'Dans 23 cas en 1977 et 1 en 1978, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail.

Étranger **Total**<sup>d</sup>

	0,001	114341		0,001	104 362	۲,8	100,0	91/6 6	0,001	0,001	115 243	9'16	0,001	103 102	1,8	0,001
	7,82	30 472	6,56 8,59	27,3	58 495	g'9	6,61	7761		1,92	29 391	lԠ6	8,82	27 650	6'9	4,81
,001	2,ST	906 78	9,06	6,17	75 020	9'6	€'6∠	988 7		6,27	85 093	۷'06	2,27	784 48	2,6	9,08
1001	100,0	g	100,0	0,001	g	0'0	0'0	0	100,0	100,0	11	0,001	0,001	11	0'0	0'0
	0,04	2	100,0	0,04	2	0,0	0,0	0	0,001	27,3	8	0,001	8,72	3	0'0	0,0
100,	0'09	3	0,001	0'09	8	0,0	0'0	0	0,001	7,27	8	0,001	7,27	8	0,0	0,0
	100,0	2 926	s'as	0,001	Z 647	g'6	0,001	672	0,001	100,0	3 017	1,26	0,001	877 S	6'2	0,001
0,001	22,5	699	<b>9</b> '06	52,6	<b>Z69</b>	<b>b</b> '6	22,2	79	0,001	7,42	974	9,26	24,9	169	<b>b</b> ,7	23,0
0,001	0,77	5 252	<b>*</b> '06	6,97	5 035	9'6	8,77	212	0,001	9,47	2 251	6,16	3,47	5 069	۲,8	2,97
	0,001	288 97	8,26	0,001	71 384	2,7	0,001	861/ 9	0,001	0,001	141 89	2,56	0,001	109 29	8'9	0,001
0,001	18,2	810 41	9,26	18,2	12 977	4,7	6,81	1401	0,001	9,81	12 678	9'86	7,81	648 FF	6,5	6,71
0,001	Z'Sħ	35 170	2,06	9'77	787 18	8'6	62,4	3 433	0,001		31615	9'06	1,34	58 624	<b>*</b> 6	2,3
0,001	0,01	799 L	0,86	3,01	0187	2,0	8,2	154	0,001		£60 9	2,86	6,62	986 9	8,1	2,41
0,001	25,3	£97 61	8'96	1,65	689 81	۵,4	15,0	\$28	0,001	1,52	17 120	۱'96	0 90	697 91	8,8	
100,0	0,001	33 908	7,78	0,001	29 749	12,3	0,001	691 7	0,001	0'001	40 838	6,88	0'00	36 288	1,11	0,001
	23,3	216 T	6'06	24,2	761 7	١'6	8,71	817	0,001	7,62	£69 6	5,26	7,42	9468	۲,۲	4,81
_	9,87	619 97	7,88	7,47	22,215	5,51	8,18	3 404	0'001		197 08	7,78	₽'₽∠	⊅86 9Z	12,2	8,28
(H) %	(A) %	. N	(H) %		.N	( <u>H)</u> %		N	(H) %		.N	(H) %	% (V)	N	(H) %	.F.P.
	<sup>6</sup> lsto	DT		978 stères			.9.7	.0		*ls1	01		776			03

# Tableau 47

Mominations, provenance et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage (vertical (V) et horizontal (H)], des nominations au sil 1977 et 1978 1977 et 1978

		³lefof bne₁Đ
		• Francophones
		sənoriqolgnA •
bsėslisbom sel setuo		
		°lstoT
		Francophones
snoifsbs1g01f9i		sənoriqolgnA •
		°lstoT
		Erancophones
sevissergèA ■		sənoriqolgnA •
		³lstoT
		Francophones
	• autres	sənonqolgnA •
		Erancophones
sələtələ 🔳	● reconduction d'une nomination pour une période déterminée	səuoydolbu\ •
snoifsful		
		⁰lstoT
		Erancophones
		səuoqdolbu\ •
enoifomor		
noitanimon ab atilabo		Groupe linguistiq

"Dans 23 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la provenance de la nomination. "La langue de travail préférée. Obars 1 059 cas en 1977 et 963 en 1978, les documents de nomination ne précisent pas la langue de travail préférée.

langue de fravall préférés. Per total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 556 cas en 1977 et 620 en 1978, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

0,001			100,0			100,0			100,0			0,001			100,0	
0 001	114 341	8,19		104 395	7,8		91/6 6	100,0		112 543	9'16		103 102	<b>p</b> ,8		
S,84	25 020		9,74	689 61		7,62	2 361		7,44	20 304	0,00	7,84	860 84	An <sup>4</sup> An	23,3	
C, FC		9,56	4,28		S'\$	6,87		0,001	6,33		9.26	5,53		77	<b>L</b> '9L	
2 7 2	62 291	8,18	, 03	907 43	12,2		289 7	100,0		62 232	<b>⊅</b> ,88		866 79	9,11		
		0 20														
100,0			100,0			0'0	0		100,0	13.		100,0	LL		0,0	
	9	100,0		2	0,0	- 1 -		100,0	. 10		0,001	1,60		0,0	0,0	
0,0	0		0,0	0	oto	0.0	0	0,001	16	L	0,001		1	0,0	0.0	
100,0		0.0	0,001		0.0	0,0		0 001	6'06		0 001	6'06	0.1		0,0	
	9	100,0		S	0,0		0	0,001		01	0,001		10	0,0		
100,0			100,0			100,0			100,0			100,0	0117		100,0	
	5 926	g'06		2 647	9'6		279	100,0		3 0 1 7	1,29		877.6	6'2	-1	
1,78	1.085		9,88	1 023		2,22	79		37,2	1151		0,88	1 022	010	9.75	
6'70		8,49	4,10		Z'G	8'//		0,001	8,28		1,46	0,29		6.3	72,4	
0 69	1481	7'00	119	1 624	8,11	0 22	212	0,001	0.00	968 ₺	6'06		1 723	١'6		
		0 88			0 ++			0 001								
oʻoo:			0,001			0,001			0,001			0,001			100,0	
	76 882	0'76	1000	71 384	Z'/	0 001	867 9	0,001	0 001	141 89	2,56		102 69	8'9		
29,3	0.077	8 00	1,08	705.17		8,61	100.1		9,08	0+0 NZ		8,18	/98.6L		21,3	
	679 88	2,28		69716	8,4		280 1				6,39	. 100		7,4	1 170	
36,2	27 028		1,88	23 602	,	62,3	3 456			898 62	0,10	33.1	50 990	0,21	1 69	
		6,78	4,81		7.51	1,8					6 28	5,71		0 61	6,5	
	13 613	۷'96		13 170	8,8		443	0,001		11 442	<b>b</b> '26		961 11	2,6		
8,71	760.01		4,81	001.01		6'6	7.bG		9,71	18611		1,81	11814		1,01	
	13 600	0'96		10 160	0,4		072	0,001			١'96			6,5		
0,001			0,001			0,001			0,001			0,001			100,0	
	33 908	7,78		29 749	12,3		4 159	0,001		40 838	6,88		36 288	1,11		
42,6	7hh h1		0'97	C/0 CI		4,81	191		9'07	969 91		4,84	19 752		4,81	
	CALAI	۷,49		379.51	€,8	21: -	232	0,001			6'76	0,00		0,8	0,10	
	997 61		0,48	440 91		9.18	3 3 3 3 3 3	alacı		24 241	1,70	9 95	20 234	6,01	9+8	
		9,28			1.71			0.001			7 1/8			0.31		
(∧) %	'N		(V) %	.N					(A) %	N.		(A) %	.N.			
		(H) %	3		(H) %			(H) %						(H) %		2
lato			stères			.9.A.	^		els1e	0.1		stères	ILIIIAI		. F. P.	
	6,577 100,00 17,77 1,00,00 1,00	1445   1456		5/28         244 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 1	Cotton         Sease         Letter         Sease         Pace of the part of t	(V) %       (V) %         (V	(V) %         (V) %         (V) %         (V) %           (V) %         (V	************************************		(V) %						

# 34 usəldsT

# Nominations, provenance et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations, au  $_{\rm H}$  Eonction publique, selon la modalité de nomination, le sexe et la provenance,  $_{\rm 197}$ 7 et  $_{\rm 199}$ 7.

		distof basia
		• Femmes
²sáilisbom sai saiuoT		səmmoH •
		<sup>d</sup> ls3oT
		• Femmes
		• Hommes
Retrogradations		
		distoT
		• Femmes
səvissərgəA 🔳		səmmoH •
		dlstoT
		• Femmes
	autres •	səmmoH •
		• Femmes
səlsiətsi 🔳	<ul> <li>reconduction d'une nomination pour une période déterminée</li> </ul>	• Hommes
enoitstuM		
		dlstoT
		• Femmes
		səmmoH •
enoifomor		
noitsnimon ab átilsboM		əxəs

Bans 23 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la provenance de la nomination. Dans 7 cas en 1977, les documents de nominatio

Panar 5 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas le sexe.

"Le fotal ne correspond pas à l'addition des fotaux perce que dans 536 cas en 1977 et 620 en 1976, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

0,001		114 341	E Lb	0,001	104 395	/'R	0,001	976 6	0,001	100,0	112 543	9'16	100,0	103 105	p'8	100,0	81
	5,13	819 85	t'16	5,13	669 89	9,8	9'09	6109	0,001	9'67	298 99	<b>⊅</b> 'ŀ6	9'67	12019	9,8	2,13	97
100,0		987 6	2,18	2,7	7 542	8,81	3,71	1743	0,001	8,11	13 285	۲,88	2,11	11513	6,61	8,81	02
0,001	6.6	11 569	0,28	2,6	188 6	15,0	0,71	1 688	100,0	9'8		6,68			7,81	1,71	13
0,001	8,08	691 98	۷'96	32,3	£78 ££	٤,4	15,0	9671	0,001	30,0	33 717	ħ'96	31,5	35 203	9'8	12,9	10
0,001	100,0	S	0,001	0,001	S	0,0	0,0	0	0,001	0,001	**	0,001	100,0	ıı	0'0	0'0	0
0,001	100,0	5 926	ciac	0,001	2 647	s'6	100,0	279		100,0	3 017	1 170	0,001	2 778	011	100,0	68
0,001	1,89	766 L	2,68	1,73	977 1	8,01	4,77	216	0,001	<b>⊅</b> '0∠	2 120	8,06	€'69	1 923	<b>6'2</b>	4,28	26
100,0	2,6	SZ	7,88	2,5	99	6,61	9,6	01	0,001	۲,۱	25	6'94	₽,٢	04	1,62	0,8	12
100,0			2,78	7,8		12,8		55	100,0	<b>b</b> '9		95,6		151	<b>Þ</b> 'Z		12
0,001	23,5	<b>Z89</b>	9'96	8.42	999	S,4	1.11	18	0,001	22.5	289	<b>⊅</b> '∠6	8.3.8	<b>1</b> 99	2,6	8,7	81
(H) %	(Λ) %	.N	(H) %	(∧) %	.N	(H) %	(∧) %	.N	(H) %	(A) %	.N	(H) %	(∧) %	·N	(H) %	(A) %	N.
-	IstoT		:	1978 nistères	πiM		.9.A.C	)		elsto	T		1977 ristères	niM			

	Grand total	
		• autres m
	eans concours	reclassif
		niotragàr •
	● concours	• affiches
dsətilsbom səl sətud		
snoifsbargorfé		
	lssoT	
		m sautres m
	esus conconts	• reclassif
		répertoir
ееуіеветрэЯ <b>Ш</b>	● concours	• affiches
nolisnimon əb əiilsbo	Mode de sélection	

suite et fin du tableau 45

<sup>a</sup>Dans 23 cas en 1977, les documents de nomina-tion ne précisent pas la provenance de la nomination. <sup>b</sup>Le loital ne correspond pas è l'addition des totaux parce que dans 536 cas en 1977 et 620 en 1978, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

	100,0	700.01		100,0			0,001			0,001			100,0			100,0	-
0,001		76 882	8,26		71 384	2,7		861/5	100,0		141 89	53,2		63 503	8'9		52
	7,48			4,88			6'09			0,35			9,66			9,48	
100,0		56 646	9'68		23 849	10,5		797 S	100,001		23 844	<b>7</b> '68		21314	9,01		15
	2,4			8,1			1,01			9,5			2,2			0'6	
0,001		1 853	0,07		1 297	0,08		999	0,001		1804	6'94		1387	1,62		11
	6,6			١'9			11,3			2,8			6'9			3,01	
100,0		686 Þ	G,78		798 4	15,5.		622	0,001		4 220	2,88		3 733	9,11		48
	50,9			8,15			8'6			8,15			7,22			٤'6	
100,0		680 91	۷'96		155 51	ε,ε		929	0,001		948 41	١'26		314 pt	5,9		32
	1,08			31,2			16,2			31,5			32,7			19'91	
100,0		23 134	2'96		22 244	8,5		068	100,0		21 476	۷'96		20 759	8,8		91
	0,0			0'0			0'0			0,0			0,0			0'0	
0,001		7	۷,28		9	5,41		ŀ	0,001		7	0,001		7	0,0		0
	9,2			7,2			<b>⊅</b> 'L			1,2			£,1			8,0	
100,0		2 027	2'96		1 946	8,6		87	0,001		948	۷'96		018	۵,4		98
				0,6			€'0			9'1			۲,۲			<b>b</b> '0	
0,001		2 137	8,66		121 2	۷'0		91	0,001		960 1	<b>1</b> '86		870 1	9'1		41

	100,0			100,0			0,001			100,0			100,0			0,001	
100,0		33 908	<b>Z</b> 'Z8		29 749	12,3		4 159	100,0		40 838	6'88		36 288	141		01
	9'6L			3,81			8,82			8,61			18,5			\$,08	
100,0		909 9	1,88		687 9	6,91		9111	100,0		780 8	6,28		004 9	1,71		28
	21,7			8,02			28,3			0,82			8,72			562	
100,0		648 7	0,48		6173	0,91		9711	0,001		11 420	2,88		870 01	2,11		Ot
	2'11			1,01			1,62			9,01			0'6			23,7	
100,0		996 8	<b>L</b> '9 <b>L</b>		2 995	24,3		096	100,0		4 338	7,87		3 261	24,8		9,
	2,74			۷'09			8,15			9,14			8,44			16,3	
0,001		666 91	64,3		15 092	۲'9		206	0,001		£66 91	9'96		16 249	<b>b</b> ' <b>b</b>		15
	(A) %		0	(A) %			(∧) %			(A) %			(A) %			(A) %	
(H) %		.Ν	(H) %		.N	(H) %		.N	(H) %		.N	(H) %		.N	(H) %		1
	Total			sərətsir	niM		.9.3.C	5	_	elsto	T		sərətsi	niM		.9.7.C	)
				8761									1977				

Nominations et mode de sélection Répartition, en nombre et pourcentage [vertical ()	t horizonts	(H)], de	enimon	suo	es ne	199
∂4 usəldsT						

# autres mod e sans concours reclassifica répertoires autres = concours affiches autres mod reclassifica sans concours répertoires période déterminée nomination pour une • concours affiches ■ reconduction d'une selerated 🔳 Mutations IstoT autres mod reclassifica e sans concours rèpertoires • affiches couconts Promotions Modalité de nomination Mode de selection

la Fonction publique, selon la modalité de nomination, le mode de sélection et la provena

IstoT

aDans 23 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la provenance de la nomination. bLe total ne correspond pas à l'addition des totau

The following the correspond pas à l'addition des fotaux parce que dans correspond pas à l'addition de 1978, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

Totalb

Francophonesa

8761

		114341		0,001	30 472		0,001	82 906		0,001	115 243		0,001	<b>59 391</b>		0,001	3
100	9'06		7,62	9'16		2 67	0'06		0,001	6'06		1,62	0,16		72,9	8'06	
		103 469			27 899			999 74		6'06	102 250			26 750			C
100,			0,72			2,27			0,001			2,92			6,27	6,8	
1001		149 9	7,72	0'9	1 820	1,27		4 739	0,001		6 281	6'08		۱ 640	6,88	8.3	8
1001		1 88 1	۷'9		129	63'۱		767 F	0,001		8471	2,7		125	p'76	2,0	9
100,	9'0	<b>789</b>	22,0	9'0	131	<i>L</i> '9 <i>L</i>		723	0,001		064	22,5	9'0	871	8,27	۷'0	60
100,001	0,1	1 182	7,42		292	6,87	1,1	878	0,001	0,1	1084	23,9	6'0	528	8,47	0,1	8
100,	100,0	S	0°0¢	0,001	2	0'09	0,001	3	0,001	0,001		27,3	0,001	3	7,27	0,001	8
	100,0	Z 926		100,0	699		0,001	5 222		0,001	210 ε		100,0			100,0	-
1001		966 6			699	0,57	0,001	5 252	1000		3 0 17	24,7			9't⁄		L
100°	1,08	2 345	8,62	8,48	699		8,87 0,00r		100,0	9,08	2 433	26,6	9,88	†79	7,87	0,00r	+
1001	2,0r r,08	2 345	22,1	8,48	699	7,87	9,01	4771	0,001	0,0r 8,08		30,2	12,2	†79	<b>₹</b> ,87		51
100,	A,4 B,01 F,08	2 345	8,52 8,52	8,0 E,01 8,48	<b>699</b>	f,86 7,87	6,0t 8,87	<b>⊅</b> 77	0,001	5,2	2 433	26,65	12,21	₽Z9	7,87	9'6∠	2
100	0,1 4,4 7,08	307	4,12 6,8 1,22 8,82	6,0 8,0 8,48	<b>699</b> 699 89	6,57 7,27	0,1 6,5 8,87	239	0,001	1,1 S,3 0,01 8,08	301	23,62 2,05 2,05 2,05	1,1	⊅79 16	₹,69 6,69 7,67	5,1 5,8 6,9	6
100	0,t 0,t 2,0t 1,08	307	6,5 1,55 8,55	3,5 8,0 8,0 8,48	699 699 89	f,86 7,87	0,1 6,5 8,87	124	0,001	3,8 0,01 8,08	301	3,8	1,1 0,8 2,21 83,6	₽Z9 ₽	5,86 5,86	2,5 2,1 5,6 8,67	6

esəuoydojbu∀

Totalb

Francophones

226F

esəuoydolbu∀

modalité de nomination.

	Grand total		
		nêm •	uəil əmər
	səlanoigèn-artni ●	ntnə •	ntre villes
		igèn •	agions ver
		igėn •	agions ver
	ejinter-régionales	э.я •	.C.N. vers
es les modalités.			
<sup>b</sup> enoifsbsīgori <sup>9</sup> A			
	Total <sup>c</sup>		
		nêm •	ı nəil əmə
	eelsnoigea-retini	• entr	ntre villes
		igàn •	sav snoige
		igèn •	gions vers
səvissərgəR 🖪	ejinter-régionales	. B.C.	C.N. vers
		• B.C.	ers. W.D.
noi1srimon de holité de nominstion Madalité de nominstion Madalité de la filippe de l	Mobilité géographique	.o.a •	

suite et fin du tableau 44

Total des 1978 se 1978 les documents de nomination ne précisent pas la langue de travail préférée. "Dans 390 cas en 1977 et 501 en 1978, les docu-ments de nomination ne précisent pas le lieu de Pravail bLe total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 1 059 cas en 1977 et 963 en 1978, aLangue de travail préférée.

(A) %

distoT

0,001	100,0	288 97	28,2	100,0	21 682	1,17	0,001	EE9 1/5	100,0	100,0	141 89	27,5	100,0	F77 8F	5,17	100,0	32
	8,83	42 888		6,78	12 424		۶6,1	30 100		9'99	169 88	28,6	58,7	11 023	<b>⊅</b> '0∠	8,83	22
0,001	6,3		29,0	6,8		2,07	þ'g		0,001	9'9		9 80	9'9		V 02	2,2	
0,001		4 108	1,82	0 3	1154	8,17		Z 961	0,001		977 8	7,28		1 233	2,78		28
100,0	2,1	1 272	6,8	9'0	106	4,16	۲,5	1 162	0,001	9,1	690 L	۲,8	9'0	66	۷'06	2,0	04
	9'0	177		9'0	66		9'0	337		۲'0	ヤノヤ		۷'0	125		۷'0	l þ
100,0			22,4			<b>⊅</b> '9∠	. 6.		0,001	2,1		26,4	F,F		6,17	1,2	
0,001	1,1	898	۲,72	1,1	532	4,17	1,1	920	0,001		008	55,4		203	0,67		1/8
100,0	94,9	768 92	0,82	7,48	7 215	5,17	35,0	441 er	0,001	9,88	22 917	0,62	8,16	<b>296</b> 9	0,67	34,3	01
	9'0	430		۷'0	145		G'0	582		۲'0	844		9'0	120		۲'0	82
0,001	0'0		7,66	0,0		6,99	0,0		0,001	0,0		8,82	0,0		73,2	١,0	-
0,001		91	0,0		0	0,001		91	0,001		56	8,8		ļ.	2,86		52
100,0	0,0	8	25,0	0'0	2	0,87	0,0	9	0,001	0,0	8	12,5	0,0	ı	0,87	0,0	9
100,001	0'0	41	6,41	0,0	2	7,28	0'0	12	0,001	0,0	ÞΙ	9,82	0,0	7	4,17	0,0	10
100,0	0,001	33 908	£,62	0,001	216 Z	9'\$Ł	0,001	52 619	0,001	0,001	40 838	7,52	0,001	£69 6	£'9 <i>L</i>	0,001	15
100,0	6,26	31 284	53,5	1,56	736 T	5,37	92,0	23 228	0,001	<b>⊅</b> '£6	38 122	8,62	6,86	860 6	2,87	93,2	92
100,0	٤,٦	1 720	26,3	<b>L</b> '9	452	2,67	6'₺	1 259	0,001	2,4	1571	2,82	0'9	684	2,17	0,4	75
	<b>G, L</b>	113		S,0	81		6'1	767	-	1,2	£67		€,0	52		gʻl	89
0,001	9'0	210	3,5	9'0	<b></b>	ε'96	9'0	162	0,001	۷'0	273	r,8	9'0	tt	6'46	۲'0	52
100,001	9'0	183	21,0	<b>p</b> '0	34	1,77	9'0	841	0,001	⊅'0	180	1,91	<b>p</b> '0	98	4,28	9'0	l þ
100,0		037	18,6			6'08		.,,	0,001		001	20,0		50	٤,87		

(H) % .N

Totalb

(H) % ·N

Francophones<sup>8</sup>

1977

(H) % N

\*sənodqolgnA

(V) %

Francophones

1978

(H) %

(V) %

₽səuoqdolbu∀

(H) %

ments de nomination ne précisent pas le lieu de l'travail. L'es 11 rétrogradations de 1977 et les 5 de 1978 se sont produties dans la même région. L'es total ne correspond pas à l'addition des totaux les documents de nomination ne précisent pas la les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

\*\*Le total ne correspond pas à l'addition des totaux be total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 1 059 eas en 1977 et 963 en 1978, les documents de nomination ne précisent pas la langue de travail préfèrée.

\*\*Chans 390 eas en 1977 et 501 en 1978, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de ments de nomination ne précisent pas le lieu de 14vanil.

	°lstoT	
		• même lieu de
	ealsnoigàr-srtni ●	• entre villes
		• régions vers
		• régions vers
sartre	e inter-régionales	R.C.N. vers re
		əb uəil əməm •
	eintra-régionales ■	• entre villes
		régions vers ı
		régions vers l
snoitstuM  reconduction d'une  latérales  reconduction d'une  reconduction de deserminée	ejinnter-régionales	• R.C.N. vers re
	olsfoT	
		eb ueil emêm •
	eelsnoigèn-srtni ●	• entre villes
		• régions vers r
		• régions vers P
	səlsnoigèr-regionales	• R.C.N. vers ré
Promotions		
nolisnimon əb əilisboM	eupíride géographidoM	

Répartition, en nombre et pourcentage (vertical (V) et horizontal (H)), des nominations au s la Fonction publique, selon la modalité de nomination, la mobilité géographique et le (

Nominations, mobilité géographique et groupe linguistique

8791 te 1770 et 1978

Tableau 44

0,001	114 341	9'97	100,0	25 020	S't⁄S	100,0	62 291	100,0	0,001	112 543	<b>L</b> 'tt	100,0	20 304	£,88	100,0	
9'06	103 469		9'86	447 84		6,78	24 725		6'06	102 250		0,49	47 269		€,88	
					6,23						46,2			8,68		
۷'۶	178 9	26'62		986 1			4 635	0,001		6 281	8,82	9,5	0181	2,17	2,7	
۲,۲	1861	25,2	6'0	78Þ			1 444			847 1			£7.p	6,27	2,0	
9'0	<b>L89</b>	9,62	4,0	183	<b>₽</b> ,£7	8,0	<b>₽0</b> 9			064			194	<b>t</b> '9/	1,0	,
0,1	1 182	1,45	8,0	403		٤,١	677		0,1	1 084		۷'0	939		2,1	9
100,0	g		0,0	0			c			LL.	_				100,0	(
	-	0'0			0'0		-	100,0		**	1,6		•	6'06		
100,0	076.7		100,0	C00.1		0,001	1401		100,0			100,0	171.1		100,0	-
		1,75		100 F	6,29		F V 8 F	100,0		3 012	37,2		161 1	8,28		9
	378 0	6,35	7,77	843	1,49			100,0	€,08	2 422	4,88	9,87	188	9,59	81,3	L
10,5	302			105	8,23	0,11	202	0,001	5,01	312			102		1,11	C
<b>ヤ</b> 'ヤ	129		€'9	10	0 20	6,8	7.1			158	200	6,3	1.2		9'₺	2
		44,2		23	8,83		62				6'77			L'GG		
0,1	58		6'0	01			81	0,001	1,1	34	0,08		۷١	0,08 F,88	6'0	4
0, h	117	7,86	6'0	10		2,6		100,0	0,6			<b>7</b> ' <b>7</b>	<u>۲</u> ۱	6,24 0,02 1,23		
0, h	ZII	8,68	9'9	10	2,04	9,5	8L 27	0,001	0,8	34	0,03	ל'ל	67	9,64	2,2	1
	7,108 0,001 0,001 7,1 7,1 8,06	2,01 708 84.5 (2,01) 708 (2,01) 708 (2,01) 70,001 8 (2,01) 7,0 (2,	2,456 2,01 708 2,466 2,01 708 2,466 2,01 708,001 2,001	2,01 708 2,48 8,00 7,69 8,00 8,00 8,00 8,00 8,00 8,00 8,00 8,0	2,45	2,01 705 2,45 8,20 1,08 8,45 1,08 8,45 1,08 8,45 1,08 8,45 1,46 0,001 8,001 8,001	2,01 705 8,28 8,28 8,28 8,28 8,38 8,48 8,48 8,48 8,48 8,48 8,48 8,4	2,45	2,00	2,45     201     8,23     0,001       2,01     5,8     8,23     0,001       2,02     0,001     2,001     2,001       1,08     2,45     2,477     8,88     1,48     202 1     0,001       2,001     0,001     2,62     2,62     2,62     2,62     2,62     2,62     2,64     2,62 <td< td=""><td>2,00.</td><td>6,01     5,6     8,8     1,8     0,001     215     7,25       8,01     7,6     201     8,8     1,48     0,001     2,45     7,45       1,08     2,45     6,25     7,77     8,8     1,48     0,001     25,45     4,68       1,08     1,75     6,23     0,001     1,48     0,001     2,75     5,75       1,0001     2,62     0,00     0,001     1,48     0,001     1,17     2,15       0,001     2,62     0,00     0,001     2,15     0,001     1,17&lt;</td><td>6,0     2,45     8,43     0,001     215     7,25       8,01     708     2,48     8,43     0,001     215     7,26       8,01     7,6     20     0,11     202     0,001     215     7,25       1,08     2,65     6,28     1,48     1,48     0,001     25,45     4,48       1,09     2,62     2,00     0,001     1,48     0,001     2,45     2,75       0,001     2,18     0,001     1,48     0,001     1,1     2,15     2,15       0,001     2,18     0,001     2,18     0,001     1,1     1,1     0,001     1,1       0,001     2,18     0,001     2,18     0,001     1,1     1,1     0,001     1,1       0,001     2,18     0,001     2,18     0,001     1,1     1,1     0,001     1,1       0,001     2,18     0,001     2,18     0,001     2,18     0,001     1,1     0,001     2,15       0,001     2,18     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     <t< td=""><td>6.01     5.46     801     8.28     0.001     216     7.26     201       8.45     6.36     1.48     0.011     202     0.001     216     7.26     201       8.45     6.36     1.48     0.01     2001     25.4     1.6     201       1.08     2.45     2.47     2.80     1.48     0.001     2.45     1.46     1.46       0.001     2.62</td><td>Apperator         Company         Company</td><td>\$\(\frac{1}{1}\) \text{\$\begin{array}{c ccccccccccccccccccccccccccccccccccc</td></t<></td></td<>	2,00.	6,01     5,6     8,8     1,8     0,001     215     7,25       8,01     7,6     201     8,8     1,48     0,001     2,45     7,45       1,08     2,45     6,25     7,77     8,8     1,48     0,001     25,45     4,68       1,08     1,75     6,23     0,001     1,48     0,001     2,75     5,75       1,0001     2,62     0,00     0,001     1,48     0,001     1,17     2,15       0,001     2,62     0,00     0,001     2,15     0,001     1,17<	6,0     2,45     8,43     0,001     215     7,25       8,01     708     2,48     8,43     0,001     215     7,26       8,01     7,6     20     0,11     202     0,001     215     7,25       1,08     2,65     6,28     1,48     1,48     0,001     25,45     4,48       1,09     2,62     2,00     0,001     1,48     0,001     2,45     2,75       0,001     2,18     0,001     1,48     0,001     1,1     2,15     2,15       0,001     2,18     0,001     2,18     0,001     1,1     1,1     0,001     1,1       0,001     2,18     0,001     2,18     0,001     1,1     1,1     0,001     1,1       0,001     2,18     0,001     2,18     0,001     1,1     1,1     0,001     1,1       0,001     2,18     0,001     2,18     0,001     2,18     0,001     1,1     0,001     2,15       0,001     2,18     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001     0,001 <t< td=""><td>6.01     5.46     801     8.28     0.001     216     7.26     201       8.45     6.36     1.48     0.011     202     0.001     216     7.26     201       8.45     6.36     1.48     0.01     2001     25.4     1.6     201       1.08     2.45     2.47     2.80     1.48     0.001     2.45     1.46     1.46       0.001     2.62</td><td>Apperator         Company         Company</td><td>\$\(\frac{1}{1}\) \text{\$\begin{array}{c ccccccccccccccccccccccccccccccccccc</td></t<>	6.01     5.46     801     8.28     0.001     216     7.26     201       8.45     6.36     1.48     0.011     202     0.001     216     7.26     201       8.45     6.36     1.48     0.01     2001     25.4     1.6     201       1.08     2.45     2.47     2.80     1.48     0.001     2.45     1.46     1.46       0.001     2.62	Apperator         Company         Company	\$\(\frac{1}{1}\) \text{\$\begin{array}{c ccccccccccccccccccccccccccccccccccc

	distot brisil <sup>b</sup>	
		nəil əmêm •
	eelanoigè1-a1tri ●	entre villes
		ev edgions ver
		• régions ver
bzėtilsbom sel setuo)	esisnoigèr-régionales	• B.C.N. vers
²snoifsbs1go1fèí		
	<sup>d</sup> ls <b>io</b> T	
		• même lieu
	ealsnoigàr-strii 🌑	• entre villes
		• régions ver
		• régions ver
sevissergėR 🔳	ejinter-régionales	• R.C.N. vers
noitenimon əb əitlebol	Mobilité géographique	

suite et fin du tableau 43

"Dans 7 case an 1977, les documents de nomination ne précisent pas le sexe."
"Dans 590 cas en 1977, et 501 en 1978, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de ments de nomination ne précisent pas le lieu de travail.

\*\*Les 11 rétrogadations de 1977 et les 5 de 1978 se cont produites dans le même lieu de travail.

\*\*Le fotal ne correspond pas à l'addition des totaux de correspond pas à l'addition des totaux les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

	100,0			100,0			100,0			100,0			100,0			100,0	
100,0		76 882	0,74		36 162	0,52		40 720	100,0		141 89	<b>か</b> '∠か		32 290	9'79		6
	8,88			8,88			6'79			9'99						2'79	_
		42 888	6'27		20 536	1,28		22 352	100,0		163 88	7,6₽		966 81			Þ
	6,8			6,6	1 204					9'9			3,5			<b>b</b> 'L	
100,		801 4	29,3			۷,07		2 904	100,0		3 7 7 6	8,62		1 124	2,07		25
	۲,۲			0.1			2,2			9°L			0,1			2,0	
100,0		1272	6,85		898	1,17		<b>⊅</b> 06	100,0		690 1	31,4		336	9,89		13
	9,0			4,0						۷'0	b. / b.		<b>b</b> '0			6'0	П
100,0		144	8,66		671	2,88		292	0,001		VZV	7,62		141	٤,07		13
	1,1			8,0			かし						8,0			1,5	
100,0		898	9,88		292	t'99		929	100,0		008	9'08		245	<b>*</b> 69		99
	6,48			3,78			6'70			9,66			94,9			32,4	
100,0		768 92				6'67		13 399	0,001		22 917	2,64		11 284	8,08		32
	9'0			⊅'0			۷'0			۷'0			<b>b</b> '0				Т
100,0		430	9'98		F.G.L	<b>†</b> '†9		772	100,0		877	6,72		125	1,27		53
				0,0			0,0			0,0			0,0			0,0	-
100,0		91	37,5		9	62,5		01	100,0		52			12	8,53		t!
				0,0	_		0,0				_		0,0			0,0	
100		8	3,78		3	9,29		9	100,0		8	0'09		₽	0'09		Þ
				0,0			0'0			0,0						0,0	
1001		p1	6,26		13	۲,۲		Ļ	100,0		41	4,17		01	28,6		t

	0,001	33 908		100,0	14 442		100,0	99t 6L		0,001	40 838		0,001	969 9L		100,0	1.1
100,0			45,6		0,,,,,	t,722		337 07	100,0		00000	9'01		303 35	<b>⊅</b> '69		-
	6,26			0'96			9'68			p'86			g'96			8,19	
100,0		31 284	6,44		13 866	<b>L</b> '99		81471	0,001		38 155	45,0		710 91	0,88		98
	1,3			8,8									2,7		0 0 1	6,8	
0,001		1 720	4,72		174	9,27		1 249	0,001		1571	26,3		422	7,87		94
	3,1			7'0			2,3			1,2			6,0			8,1	
100,0		113	0,11		99	0'68		994	0,001		664	0,11		<b>⊅</b> 9	0,68		39
	9'0			٢,0			0,1			۷'0			2,0			0,1	
100,0		210	10,0		12	0'06		189	0,001		273	2,11		32	6,88		17
	9'0			2,0			8,0			<b>7</b> '0			2,0			9'0	
0,001		183	15,3		28	7,48		155	0,001		180	4,61		32	9,08		97
	(A) %			(A) %			(A) %			(A) %			(A) %			(A) %	_
(H) %		.N	(H) %		.N		,	.N	(H) %		.N	(H) %	(11) 70	.N	(H) %		'N
	Total			səwwe	Э.		səwwc	Н		elato			səww	94		səwwo	Н
				8761									7761				

	■ autres	eelsnoigèr-regionales	A •	В.С.И. ∨€
			ш •	əil əməm
		e intra-régionales	ə •	entre ville
			• L(	régions v
			u •	v.ėgions v
səlstəts.	reconduction d'une nomination pour une période déferminée	• inter-régionales	∃ •	В.С.И. ∨е
anoitatuM				
		dlstoT		
			U •	əil əmêm
		eintra-régionales	ə •	entre vill
			1 e	régions v
			۰ ۱	régions r
		● inter-régionales	<b>⊣</b> •	№.С.И. v
Promotions				
nolisnimon əb əilisboM	ı	Mobilité géographi	ənb	
Répartition, en nombre et	e géographique et sexe of pourcentage [vertical (V) e slon la modalité de nominatio			
Tableau 43				

<sup>d</sup>lstoT

e intra-régionales

e même lie

entre ville

v enoigèn •

· règions v

\*Dans 7 case n° 1977, les documents de nomination in précisent pas le sexe.

\*Dans 390 cas en 1977 et 501 en 1978, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de ments de nomination ne précisent pas le lieu de maravail.

Clear 11 retrogadations de 1977 et les 5 de 1978 se sont produit retrogadations de 1977 et les 5 de 1978; et sont produits de ne correspond pas à l'addition des totaux les documents de nomination ne précisent pas la les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

	0,001	114 341		0,001	104 395		100,0	976 6	-4	0,001	115 243	-6	0,001	103 102		0,001
100,0			6,16			7,8			100,0			9'16			1,8	2121
	9,35	989 07		3,78	39.146		3,31	1 240		4.08	781 48		9,15	32 872		9,81
100,0			2,86			8,8						2,86		32 872	8,8	
	1,01	01011		7,01	11 186		9,8	†9£		4,01	†99 L L		6,01	11 188		0,8
100,0		0,3,,,	6.96			1,5		261	100,0			6'96		001 11	1,4	
	۷'0	947	6،19	۷'0	000		۷'0	99		8,1	2 0 0 2		7,1	987 1		2,3
100,0		SPL	6,19		089	۲'8		33	0,001			0,68		302 }	6,01	
				1,13	23 383			100.1		3,78	289 79		9,88	25 253		7,87
0,001		020 00	0.78			13,0		786 7	0,001			2,88		67 063	9'11	
	100,0			100,0	104 395		0,001			0,001	112 543		0,001	701 001		100,0
100,0		114 341	6,19		104 395	۲'8		91/6 6	100,0		110 543	9'16		103 102	<b>p</b> '8	
	r,88			6,88	92 779		9'64			0,78	676 76		7,78	001-00		2,97
0,001		100 692	1,26		677.26	6'∠		5197	0,001		676 26	55,4		691 06	9'∠	
	6'11			1,11			20,4			13,0			12,3			8,02
0,001		13 649	1,28		91911	6't/		2 033	100,0		769 tl	9'98		12 633	4,81	
	100,0			100,0			100,0			0,001			100,0			0,001
0,00F		114 341	6,19		104 395	۲'8		91/6 6	100,0		115 243	9'16		103 102	<b>1</b> /8	
0 001	2,49			8,49			0,78			€'⊅6			6'76			٤,78
100,0		699 TOI	0,26		010 66	0,8		6798	0,001		106 160	2,29		916 76	8,7	
0 001		290'9					12,9		0 007							12,6
0,001		290,8	8,87		STT 4	2,15		1287	0,001		5 8 5 3	0,08		999 7	6,61	
			_			0+0	0'0								0 01	0,0
		S			9	-1-	0 0	0	-1	0 001	LL	olees.		11	0'0	
0,001			0,001			0'0			100,0			0,001			0 0	
	(∧) %	75.1	(11) 04	(V) %	'NI		(V) %	'NI	(11) 0/	(∧) %	*61		(∧) %	*NI		(∧) %
(H) %			(H) %			(H) %		IN	(H) %			(H) %			(H) %	
	lsto	L		sərətsi	niM		.9.3.0	)		elsto	1					C.F.P.
				8761									7761			

		Zp usəldsi ub nii iə əilus
əjje	onnoisseforq éfilidoM	noitenimon əb ətilsboM
		Psnoitsbs1g01f9R
dans un autre n	enėteinim. ■	°eàilsbom sal satuoT
n amêm əl snab •		
<sup>d</sup> lstoT		
dans un autre g	• droupe	
dans le même g		
lstoT		
période indéterr période indéterr	iolqmə'b	
période indéterni période détermi		
période détermi période indéterr		
période détermi période détermi		

Totale

Dabns 23 case en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la provenance de la "Dans 530 cas en 1977 et 620 en 1978, les docupans de la case en 1977 et 620 en 1978, les docu-

changement de ministère.

Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 3 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploir des 11 rétrogradations en 1978, ne comportent bes 5 rétrogradations en 1978, 1 comporte un changement de groupe ou de sous-groupe.

Des 5 rétrogradations en 1978, 1 comporte un changement de groupe ou de sous-groupe et 4, auch changement de groupe ou de sous-groupe et 4, et comporte un changement.

actor natingement of the state 
Þ9

		0,001			100,0	440.7		0,001	617		0,001	3 0 1 7		0,001	2 778		100,0
	100,0		2 926	9'06		749 2	9'6		279	100,0		210 &	1,26		822 0	6'∠	
001		1,91			8,81			0'6			9,81	CO+		13,9	000		9'6
	1001		174	L'+6		977	6,3		98	0,001		801	<b>7</b> ' <b>7</b> 6		300	9'9	
		Z'		2,0	12,6			5,9			0'6	7.17		<b>*</b> 6	107		9'7
			148	1'16		333	2,3		8	0,001		878	0'96		190	0'⊅	
		1,2		2 20	2,2			8,1			2,6			2,5	0.1		2,9
			29	6'16		29	L'8		S	0,001		22	6'06		UZ	١'6	
		L'0/		0+0	4,89			t,88			6,47			74,2	1007		8,28
			2 0 0 2 5	0,00		1181	711		241	0,001		2 259	2,19		190 6	8,8	
		0,001		000	100,0		2 77	100,0			0,001			100,0			0,001
6 7 2		0 001	2 926	cine		749 2	c's		279	0,001		3 017	1,26		877.2	6'4	
	100	6't/		3 00	4,87		30	42,3			٤,07			72,0			2,03
	100:	JVZ	2 192	0,10	, 52	2 074	tr'C		811	0,001		121 2	£'₽6		2 00 1	۲'9	
	100	1 'C7		976	9,12		V 9	<b>L'19</b>		0 001	7,62			28,0			8,64
	( :	+ 30	734	, to t	0 + 0	573	6'17		191	0,001		968	1,08		LLL	5,51	
	100	0,001		1.87	0,001		010	0,001		0 001	100,0			100,0			100,0
		0 001	5 926	01	0 001	2 647	ofo		279	0,001		3 017	L'Z6		877 S	6'4	
	100	0,00		9'06	1,06		3.6	9,57		1001	9'68		- 00	9'06		-	7,87
H   H   H   H   H   H   H   H   H   H		3 88	5 291	. /	1 00	5 386	011	2 02	505	0,001		5 699	5,58		2518	1'9	
	100,	de f L L		1,26	6'6		6.2	g'97		0.001	9,01		0.00	6,3			24,3
		V + F	332	-/	0.0	261	,	3 00	ÞΔ	0,001	20,	317	/'10		526	8,81	
	100,	0,001		6,77	0,001		1.55	0,001		0.001	0,001		218	100,0		001	100,0
H   W   W   W   W   W   W   W   W   W		1000	229 6Þ	,	1000	t90 St	. (-	0 001	4 513	ofoce	000	717 AA	hile.		748 04	9'8	
(V) %	100	L107		6'06	0,12		1.6	0,0		0.001	0'71		N 10	Z'Z L		30	6'8
H   %   N   H   M   H   %   N   H   M   H   M   H   M   H   M   H   M   H   M   M		20 4	10 112		910	897 6	_,	0.8	326	0100		989 7	+'00		7 240	C, t	
1,001	100	-14:		t <sup>'</sup> 96	-101		9,8	1'0		0.001			7 96	2,12		3 V	8,8
(y) %		5.81	900 6		1.61	647 8		29	526	-1		9106	7100	0 10	949 8	1'0	
(y) %	100	-11		2,79	010		8,2	0'1		0.001			6 96	GʻI		2.8	4,5
H) %		8.0	785		8.0	343		0.1	44	-1		889	Tine	J -	269	1,01	
H) %	1001			9,88			4,11	+'00		0,001			2.98	9,80		13.7	6'6/
H) % N		7.09	820 08		2 83	26 219		V 28	3 854			724 72	1100	0 03	24 338	7'1.1	
H)% N (H)% N (H)	100,	- 1		2,78	01		12,8	ofoc.		0,001			7.88	0,001		CIL	0,001
H) % N (H) % N		0,001	22S 617		0.001	t90 St		0.001						0 001	748 04	ofo	000
H) % N (H) % N	100			6'06			1,6	014:		0,001			4,16	0,00		9.8	9'81
H) % N (H) % N		9,48	41 932		85,3	184 88		9.77	109 8			940 48		838	34 228		3 62
H) % N (H) % N	1001			7,19			8,8			0,001			92,3	7'01		7.7	t'97
H) % N (H) % N		4,21	St9 4		7.41	889 9		22.4	1012			149 7		0.91	6199	0101	, 30
H) % N (H) % N	100,			8,88			13,2	at a r		0,001			9,98	0,001		6.61	0,001
H) % N (H) % N		0,001	229 6b		100,0			0,001						0.001		4-	0 001
H) % N (H) % N	100,			6'06			١'6			0,001			4,16	0,20		9,8	4,00
H) % N (H) % N		0,26	969 St		0,86	91614		2,18	3 680			41 020			606 48		7 08
H) % N (H) % N			003 34	6,19			1,8						92,4			9,7	0,61
H) % .N (H)		0,8	L86.5		0,7	3 148		3,81	833			969 E			2 938		9.01
H) % N (H) % N	100,			۲,97			20,9						2,67			20,4	01001
H) % N (H) % N		0,001	COC 17		0,001	025 92		0,001	986		0,001			0,001			0.001
H)% (A)% (A)% (A)% (A)% (A)% (A)% (A)% (A	0,001		305 26	b'96		000 30	9,5		200	0,001			۷'96			ε,ε	
H)% (H)% (N (H)% (N (H)% (H)% (H)%																	
H)% (H)% (N (H)% (N (H)% (H)% (H)%																	
H)% (H)% (H)% (H)% (H)% (H)%		(A) %			(A) %			(V) %	0		(V) %	6		(V) %			(\Lambda) %
70 01770 07770	н) %		.N	(H) %		.N	(H) %		.N	(H) %		N	(H) %		N	(H) %	
	117 /0	lato	1	(117-7		iniM			O .			οΤ			iniM	-	.9.3.

8761

1977

### suite du tableau 42

Modalité de nomination

Totale période déterm période déterm à période indéte période déterm période déterm période indéter période indéteri modalité d'emploi période indéter **Total** on sons-duonbe dans le même g on sons-duonbe droupe dans un autre g distoT • qans le même n Régressives ● ministère dans un autre n Totale pèriode déterm période déterm à période indété période déterm période détermi période indéter période indéter période indéter e modalité d'emploi IstoT on sons-duonbe dans le même ( on sons-duonbe ● droupe disto1 • dans le même 🗽 · dans un autre in ● ministere autres = période déterminée Latérales nomination pour une Mutations

Mobilite professionnelle

aDans 23 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la provenance de la nomination. bDans 530 cas en 1977 et 620 en 1978, les docu-

ments de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement de ministère; changement de ministère; parce que dans 3 eas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi. Ces 11 fétrogradations en 1977 ne comportent cles 11 fétrogradations en 1977 ne comportent

accun changement de groupe ou de sous-groupe. Des 5 étrogradations en 1976, 1 comporte un changement de groupe ou de sous-groupe et 4, aucun changement.

Ele total ne correspond pas à l'addition des totaux elle total ne correspond pas à l'addition des totaux elle total par et al.

les documents de nomination ne précisent pas la

modalité de nomination.

25

	0,001	33 908		0,001	29 749	0171	100,0	691 7	0,001	0,001	40 838	6'88	0,001	36 288	1,11	0,001
						12,3	6'8		0.001	o'c		6 88	/'G		1 11	۲,٤
	<b>7</b> '9	2 178		8,8	2017			191		2 2	2 247		۲,8	2 079		2 0
100			9,26			<b>Þ</b> 'Z			0.001						G, 7	017
	6,6	2 194		1,7	2 104		2,2	06		8,8	2376		2,8	5 521		8,2
100			6'96			۲,4			0,001		0200	7,46			6,8	
	6'0			6'0			4,0	0.1		0,8	1 242		1,6	1 123		9,5
00 L		596	9Ԡ6		280	<b>7</b> '9		91	0,001		CVC 1	<b>⊅</b> '06		501 1	9'6	
007	2,88			2,28			9'86			9'98	010+0		0,28	700.00		6'06
100		29 240	1'00		25 348	13,3		3 892	0,001		34 970	2,88		30 832	8,11	
UUF			2 30	0,001	26 107		100,0					- 0 00	100,0			
	0 001	33 808			29 749	12,3		691 7	0,001		40 838	6,88		36 288	1'11	
100			7.78	0,10		153	1'61		1001	C'98		0 00	0,18		0,01	2,28
	8 98	29 420		8 28	26 107	,	2 02	8333	-1	3 00	308 38	. '00	0 20	31 299	9,01	
100			7,88			5 11			0.001	C'01					9 01	
	S.Et	887 7	L'L8	5.51	3 642		20,3	978		13 6	089 9		13.0	4 722	.,	
100			1,18			6,81			0,001			t,88	-1		9,41	
	0,001	33 908		100,0	29 749		0,001	691 7		0.001	40 838		0,001	36 288	<b>L'LL</b>	1000
			2 20			12,3			0.00 F			6,88				
	2,89			8'96	58 202		0,16	\$ 78¢		9,69	28 983		6'96	34 8 14		9,19
100		32 289	6,88		202 80	2'11		V82 C	100,0		000 80	٤,68			۲٬۵۲	
	8,4		8,87	2,4			0'6			g't	888 r		0,4	106.1		۲,8
100		6191	8'9/		1 244	2,62		375	0,001		8881	8,67		<b>197 </b>	1,02	
507			0 0 11													
	( <sub>\(\)</sub> )%			(A) %			( <b>\</b> ) %			(∧) %	'NI		(∧) %	'NI		(V) %
1) %		.N	(H) %		.N	(H) %		N	(H) %		N	(H) %		.N	(H) %	
70	1610	L	(11) 70	ISTÈTES			.9.3.C				1					
	1-10.	-		0/61									7761			

	42	n	69	19	e,
--	----	---	----	----	----

Modalité de nomination

### **Nominations, provenance et mobilité professionnelle** Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations au s

la Fonction publique, selon la modalité de nomination, la mobilité professionnelle et la p nance, 1977 et 1978

Promotjomor9

im entre nu ansb • enstreimim ●

Mobilite professionnelle

@ droupe

• dans le même m

distoT

on sons-groupe

dans le même gr ou sous-groupe

IstoT

période indéterm • période indéterm • période indéterm

période indéterm période détermir

période détermir période indéterm

période détermin période détermin

¹lstoT

\*Dans 23 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la provenance de la nomination \*Dans 230 cas en 1977 et 620 en 1978, les docu-

ments de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement de ministère. Changement de ministère. Par l'addition des totaux parce que dans 3 eas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi. <sup>Q</sup>Les 11 fetrogradations en 1977 ne comportent

<sup>a</sup>Les 11 rétrogradations en 1977 ne comportent aucun changement de groupe ou de sous-groupe Des 5 rétrogradations en 1978, 1 comporte un changement de groupe ou de sous-groupe et 4,

aucun cnangement.

"Le folds ne correspond pas à l'addition des fotaux
parce que dans 556 cas en 1977 et 620 en 1978,
les documents de nomination ne précisent pas la
modalité de nomination.

		133 265			100 055	5,8	0,001	11 310	0,001	100,0	134 996	8,19	0,001	123 883		0,001	28
	-1-		6,16			2.8			1000	0,0						0,0	
	0,0	9		0,0	S		0,0	0			11			LL			0
100		9	100,0		-	0,0			100,0			0,001			0,0	-1-	4
	2,2						2,5			2,2	1100		2,2	0117		2,2	-
201		2 926	9'06		748 S	9'6		672	0,001	2,2	3 0 17	56،۲		8220	6'∠		
100	1,78		9 00	6'00		30	6,65			L'EE						8,48	
		119 6b		0 90	t90 St		0 00	4513			717 44			748 04			
100			6'06			1,6						4,19	oto:		9,8		H
	20,4		4,06	21,5	270.07		7,8	986		4,71	53 454		6.81	22 654		69	
		27 305	t <sup>'</sup> 96		56 320	9,5		280	0,001		V C V C C	۷'96		730 00	8,8		
													120			2514	A
	25,4	- 20		24,3	05107		8,88	001 h		8,08	40 838		29,3	997.98		0.14	
'00I		33 908	1'18		29 749	12,3		691 4	100,0		858 01	6,88		860 30	1,11		1
	p'p1			9'71			L'ZL			9'91			8,81			15,0	ì
		19 224			17 860		- 01	1 364	2,001		754 22	9'76		20 767	t'L		
100°			6,26			1.7			0 001			3 00					
_	(∧) %			(A) %	13.1		(A) %	'NI		(A) %	'N		(A) %	·N		(∧) %	0
<b>н)</b> %		N	(H) %		N	(H) %		IN	(H) %		IN	(H) %		- 11	(H) %		
17	Total		(11) 70				.9.A.				ΣŢ		istères	niM		.P.P.	()
				8761									2261				ı

Mutations    Mutations   Iatérales   reconding période
Mutations • latérales • recond normales • recond normales • recond normales période • autres
auphiduq nonano y salanėjisi
white the state of the state o
an is Fonction publique
enoitomorq aus sein sein sein sein sein sein sein sei
lominations à la Fonction publique
outes les catégories°

les modalités de nomination parce que dans 536 cas en 1977 et 620 en 1978, les documents de plus, ils ne correspondent pas au total de toutes parce que dans 16 cas en 1977, la modalité d'em-ploi quant à la nomination précédente, n'est pas précisée sur les documents de nomination. De plus ils passarent de nomination de nominations à et au sein de la Fonction publique bCes totaux ne correspondent pas à l'addition des .noitenimon <sup>a</sup>Dans 26 cas en 1977, les documents de nomina-tion ne précisent pas la provenance de la

CLe total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que 142 postes en 1977 et 83 en 1978 n'ont pas été classés dans l'une ou l'autre de ces responses nomination ne portent pas cette précision.

84

catégories.

	100,0			0,001	200 10		100,0	071		0,001	CO+ OC		0,001	39 325		100,0
100		₽69 ZE	۷'66		32 265	6,0		129	0,001		39 493	<b>L</b> '66		636 36	€'0	
_	0,0			0,0	7		0,0	2		0,0	<b>7</b>		0,0	Þ		0,0
100		2	0,001		2	0,0		0	0,001		V	0,001		·	0,0	
	3,2	0071		3,2	007		8,0	1		8,8	1219		8,8	1217		6,r
100		1 206	6'66		1 205	١,0		1	100,0		0101	8'66		2101	2,0	
	6,98	13 912		8,38	13 842		6,43	04		9,18	11 221		3,16	11 488		3,08
100		13 915	9'66		6/8 61	9'0		UZ	100,0		FU2 F.	۷'66			ε,0	-10
	7,52	076.9		7,82	8 9 13		€'6	12		22,9	8 323		0,62	8 343		3,8
100		8 925	6'66		6100	1,0		01	0,001		030	6'66			١,0	
	13,3			13,3			50,9			16,0			0,91			7,78
	403	5 024	0,00	00,	266 ₺	C'O		72	0,001		288 2	£'66		1183	۷'0	
100	55,5		9'66	55,5		6,0	Z'pL		1001			000	7,82		20	2,15
100	3 00	081/8	8'66		1978	2,0		6F	100,0		6 323	<b>∠'66</b>		9 3 2 8	2,0	
001																
_	100,0			100,0			0,001			100,0			100,0			0'00
1001		93 190	<b>∠'86</b>		52 487	٤'١		203	100,0		167 F2	۷'86		51 138	٦,٢	
001	0,0			0,0			0,0			0,0	0		0,0	8		0,0
100,0		3	100,0		3	0,0		0	0,001		3	0,001		8	0,0	
	8,1			8,1	. 00		2,3	91		6°L	L66		6'١	226		2,2
100,0		Z16	86,3		156	۲٬۲		91	0,001		100	9'86		220	<b>⊅</b> '↓	
	0,88	200.01		0,36	176.81		0,88	523		34,2	17 722		34,2	084 71		9,98
0,001		18 630	9'86		776 81	۲,۲		063	100,0			9'86		007 2.	٤,٢	
	27,5	14 9 14		27,5	14 420		9,72	76L		1,62	11 826		1,62	19711		8,45
100,0		11811	۲٬86		UCVVF	٤,٢		VOF	0,001		020	۲,86			٤,١	
	8,42			8,42			56,5			8,82			7,82			6,08
		13 217	0,08		13 031	Þ'L		186	0,001		14 891	9'86		14 685	۲,3	
0,001	F,0F		9'86			V +	<b>9</b> 'Ł		1001			000	11,5		0.	6'7
0,001		£ 3 2 3 3	0'66		2 350	٥,١		23	0,001		906 9	9'66		S18 S	S'0	
) 00+			0 00			0,7			0.00							
	(A) %	3		(A) %	6		(A) %	6		(A) %	6		(A) %	,		(V)
(H) %		.N	(H) %	6	.N	(H) %	4	.N	(H) %		.N	(H) %	6	N	(H) %	
				stères			F.P.			*lsto	01		stères	iniM		.q.
	leto	T		302010	SicribA.		0 -			01-4						

distoT				
	anoitabargontèA 📕			
		egressives ●		
			•	autres
	snoifsfuM ■	ealstérales		reconduction nomination période dét
Nominations au sein de la Fonction publique	enoitomor4			
Nominations à la Fonction	ənbilduq			
Rolitation				
<sup>d</sup> lsfoT				
	■ Rétrogradations			
		esvisessives ●		
			•	autres
	anoitatuM 🔲	eelarėtal ●	•	reconductio nomination période déte
	snoifomord			
noinations à la Fonction	ənbilqnd			
îifarîzinimba nəifuoč				
ellennoissetorq etrogéts	imon əb ətilsboM	noiten		
Catégorie professionnelle Soutien administratif Vominations à la Fonction Mominations au sein de la Fonction publique	publique Promotions			

14 usəldsi ub əfius

<sup>a</sup>Dans 26 cas en 1977, les documents de nominaiton ne précisent pas la provenance de la nominations. <sup>b</sup>Ces totaux ne correspondent pas à l'addition des nominations à et au sein de la Fonction publique parce que dans 16 cas en 1977, la modalité d'empiol quant à la nomination précèdente, n'est pas précisée sur les documents de nomination. De plus, ils ne correspondent pas au total de toutes

plus, lis ne correspondent pas au total de toutes plus, lis ne correspondent pas au total de toutes parce que 1972 et 620 en 1978, les documents de nomination ne portient pas cette précision. Le total ne correspond pas à l'addition des totaux pas de classées dans l'une ou l'autre de ces catégories.

	0,001	10 648		100,0	7 301		100,0	3 347	,	0,001	10 675		0,001	7727	-1	100,0	86
100	,		9'89			31,4			100,0	010		2,89	0,0		31,8	0,0	_
	0,0	0		0,0	0		0,0	0		0,0	L		0 0	1		0.0	0
0			0,0			0,0			0,001			0,001	. (-		0,0		
	6,1	203		0,2	145		7,1	89		2,0	212		۲,5	120		8,1	2
100			4,17		J 7 F	9,82			100,0			8,07			2,62	- 1	
	8,15	3 386		1,58	2 343		31,2	1 043		8,72	5 9 1 6		7,82	2 085		24,5	Ļ
100		386.6	2,69		CVC C	8,08		0101	0,001		3,00	3,17		3000	28,5		
	12,9	7.10.1		13,4	1.10		8,11	000		3,01	071.1		7,01	187		0,01	(
100		1372	2,17		226	8,82		368	100,0		1 120	۷'69		187	8,08		,
													ofor			7644	
	1,88	780 ⊅		7,78	2 750		6,68	1337		42.9	948 4		6'07	2 973		2,74	
100		2007	٤,79			32,7			0,001			0,89			96,0	-6	
	7,41	029 L		14,5	1 062		15,2	808		2,71	1 838		3,71	1275		9,81	
100		1 570	9'49		030 F	32,4		003	100,0		300 P	<b>1</b> ′69		-10	9'08		
	100,0	53 186		0,001	19 053		0,001	4 133		0,001	56 559		100,0	55 832		100,0	
100		981 56	2,28		10 053	. 8'41		CC+ V	100,0		033 30	0'98		300 00	14'0		
	- 5 -					. 0 27			4000			0.98					
	0,0	0		0,0	0	. 025	0,0	0	0 001	0,0	7	0.98	0,0	7		0,0	
0	0.0	0	0'0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,001		5	0,001	0,0	7	0,0		
	8,1		0'0	0,0			0,0						٥,0			2,7	
		0 6LÞ			0 0	0'0		0 751	0,001	9'L	421			350			
100		614	0,0		782			781		9'L	124	0,001		350	0,0		
100	8,1		8,78	3,1		7,2£ 0,0	6,6		0,001	36,2		0,001	<b>⊅</b> ,↑		0,0	7,2	
100	8,1	614		8,84	782	0'0	6,6	1361	0,001	36,2	124	0,001	<b>⊅</b> ,↑	028	0,0	7,2	
100	8,1	614	6,08 E,7a	3,1	782	1,91 7,25	7,7 <i>μ</i> ε,ε	781	0,001	5,4	124	6,28 0,67	7,88	350	7,71 0,42	4,44 7,2	
	8,1	808.01	8,78	8,84	282	7,2£ 0,0	7,7 <i>μ</i> ε,ε	1361	0,001	5,4	124	0,001	7,88	028	0,0	3,2	
100	0,7 8,1	063 t 806 0t	6,08 E,7a	8,84	1 444	1,91 7,25	7,7 <i>μ</i> ε,ε	981 179 t	0,001	5,4	1 428	6,28 0,67	7,88	016 t 088 7 026	7,71 0,42	4,44 7,2	
100	0,7 8,1	808.01	6,08 8,79	8,54	282	1,91 7,25	2,5 7,74 8,8	1361	0,001	5,4 2,65 7,66	124	6,28 0,67	₹,8 ₹,8 ₹,1	028	7,71 0,42	3,2	
100	0,7 8,1	888 8 008 01 808 01	6,08 E,7a	8,54	7 142	4,11 1,91 7,28	2,5 7,74 8,8	281 981 979 I	0,001	5,4 2,65 7,66	12 398 442 421	7,19 82,3 76,0 100,0	₹,8 ₹,8 ₹,1	816 01 016 1 689 7 026	8,3 7,71 24,0 0,0	3,2	
1000	6,7£	063 t 806 0t	2,28 8,88 6,08 £,73	8,54 8,54 8,54	1 444	8,71 4,11 7,91 7,32	ρ, γε δ, μ γ, γμ ε, ε	981 179 t	0,001 0,001 0,001 0,001	7,11 46,7 5,4 3,5 1,6	1 428	7,19 82,3 76,0 100,0	8,74 7,8 7,88	016 t 088 7 026	8,3 7,71 24,0 0,0	3,8 3,2 44,4 7,2	
10001	6,7£	888 8 008 01 808 01	6,08 8,79	8,54 8,54 8,54	7 142	4,11 1,91 7,28	ρ, γε δ, μ γ, γμ ε, ε	281 981 979 I	0,001	7,11 46,7 5,4 3,5 1,6	12 398 442 421	7,16 7,16 6,28 7,60 0,001	8,74 7,8 7,88	919 01 016 1 089 7 036	8,3 7,7† 0,0	3,8 3,2 44,4 7,2	
100	3,76 6,44 8,1	2 124 8 688 1 630 10 308	2,28 8,88 6,08 £,73	8,54 8,54 8,54 8,54	241 7 241 7 241 7 282	8,71 4,11 7,91 7,32	\$'\pu \\ \tau' \tau  \tau \\ \tau' \tau' \tau' \tau' \tau' \tau' \\ \tau' \tau' \\ \tau' \tau' \tau' \tau' \tau' \tau' \\ \tau' \tau' \tau' \tau' \tau' \tau' \tau' \tau' \tau' \\ \tau' \tau' \tau' \tau' \tau' \\ \tau' \\ \tau' \\ \tau'	261 1261 991 9751	0,001 0,001 0,001 0,001	7,84 5,84 5,85 7,86	2 946 2 1 428 445 445 445 445 445 445 445 445 445 44	7,16 7,16 6,28 7,60 0,001	8,74 7,8 7,8	2 579 8 19 01 1 3 10 0 18 689 0 2 689	8,3 7,7† 0,0	8,65 5,6 7,44	
1000	3,76 6,44 8,1	8688 1630 10308 419	2,28 8,88 6,08 £,73	8,54 8,54 8,54	241 7 241 7 241 7 282	8,71 4,11 7,91 7,32	(V) %  2,4  7,74  8,5	261 981 975 981	0,001 0,001 0,001 0,001	7,84 7,84 5,4 2,85	2 946 2 1 428 445 445 445 445 445 445 445 445 445 44	7,16 7,16 6,28 7,60 0,001	8,74 7,8 7,8	2 579 8 19 01 1 3 10 0 18 689 0 2 689	8,3 7,7† 0,0	8,98 8,88 5,8 7,44	

distoT				
	■ Rétrogradations			
		egressives		
			•	autres
	enoitstuM 🔳	e latérales	•	reconducti nomination période dé
Nominations au sein de la Fonction publique	Promotions			
Nominations à la Fonction	bnpijdne			
Techniciens				
<sup>d</sup> lsfo <sup>1</sup>				
	enoitsbargortèA 🔳			
		● régressives		
			•	autres
	enoifsfuM 🔲	e latérales		reconduction nomination période dét
lominations au sein le la Fonction publique	enoitomor4			-
noitanoa à la Fonction	enbildud			
dministration et service	neirieur			
əliənnoissətorq əirogəts	mon əb ətilsboM	noiten		
esivies te noiteiteinimb/	ınəirətx	noiŝan		

14 usoldst ub ofius

100	0,001	8 224	8,07	0,001	2 826	2,62	0,001	2 398	100,0		757 8	6'04	0,001	802 9	۲ <sup>,</sup> 62	0,001	6
	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,001		Ļ	0,001	0,0	ŀ	0,0	0,0	(
	7,1	141	0,0	۵,۱	<b>⊅</b> 8		2,4	<b>Z</b> 9	0,001	0,5	271	6,99	8,1	114	7,55	2,3	
,001	6,98	3 034	9'69	1,78	2 161		4,88	878	0,001	9.28	2 883	7,27	8,88	2 0 0 2	5,72	8,08	_
0,001	8,6	<b>⊅</b> 9∠	1,47	۲'6	999	26,9	6,8	198	0,001	7'9	<b>1</b> 99	8,47	8,8	422	2,62	9,8	
	1,28	2 636		4,16	1 829		7,88	208		32,2	2 8 1 9		9,08	۱ 300		1,36	_
0,001	8,61		t'69	50,0			19,2		0,001		5 310	<b>1</b> ,78		899 L	32,6	25,2	
100,001			7,17			28,3			0,001			2,27			8,72		
	100,0	049					0,001	01/9		0,001	909					0,001	
100,0						100,0			100,0						100,0	0,0	_
0'0	0,0	0				0'0		0	0,0		0				0,0		
0,001	g'I	8				0,001		8	0,001		ı				0,001	2,0	
0,001	8,23	582				0,001	8,23	285	0,001		308				0,001	8,03	
0'0	0,0	0				0,0	0,0	0	0,001		2				0,001	8,0	
	7,14	525					7,14	525	100,0	2,44	268				0,001		
0,001	L't	55				100,001	L'b	22	0,001	9°b	72				0,001		
	(A) %			(N) %			(A) %			(\(\Lambda\)) %			(∧) %			(A) %	)
(H) %	(A) %	.N	(H) %	(∧) %	N	(H) %	(A) %	N	(H) %		N	(H) %		N	(H) %		
	lsto			978 stères	iniM		.q.٦			slats				iniM		.Ч.Э.	(

dietel				
	anoitabargortèA 🔳			
		● régressives		
			•	autres
	enoitstuM 🔳	e latérales		reconduc nominatio période c
Vominations au sein de la Fonction publique	enoitomora ■			
Nominations à la Fonction	ənbildud			
scientifiques et spécialist	se			
disio				
	■ Rétrogradations			
		● régressives		
			•	autres
	anoitstuM ■	e latérales		reconduc nominatio période c
Vominations au sein de la Fonction publique	enoitomor¶ ■			
Vominations à la Fonction	ənbilduq			
noitoerib etush				
ellennoissetord eirogéts	imon eb étilsboM			

Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nomination a sein de la Fonction publique, selon la catégorie professionnelle, la modalité de nominco

Nominations, provenance et catégorie professionnelle

provenance, 1977 et 1978

Tableau 41

a Dans 26 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la provenance de la nomination. <sup>6</sup>Ces totaux ne correspondent pas à l'addition des nominations à et au sein de la Fonction publique parce que dans 16 cas en 1977, la modalité d'emploi quant à fa nomination précisée sur les documents de nomination. De précisée sur les documents de nomination. De

catégories.

categories no l'action de ces
pas été classés dans l'une ou l'autre de ces
pas été classés dans l'une ou l'autre de ces
cas en 1977 et 620 en 1978, les documents de
nomination ne portient pas cettle précision.
Le total ne correspond pas à l'addition des lotaux
pas été classés dans l'une ou l'autre de ces
catégories.

### Nominations et cessations d'emploi

Répartition des nominations<sup>a</sup> à et au sein de la Fonction publique ainsi que des cessations

d'emploi, selon les années, 1974 à 1978

Cessations d'emploi 587 18 75 35 34t 32 503 33 621 36 612 133 265 966 121 151 055 127 171 124 799 **Total**d Fouction publique 1143410 115 243c 91 2670 90 920 78 232 Nominations au sein de la enpilduq 29 730 36 251 199 9t 19 224 22 437 Nominations à la Fonction iolqm9'b 9261 9261 t261 1261 8791 Nomination<sup>b</sup> et cessation

<sup>a</sup>Les nouvelles règles touchant la documentation des nominations font qu'il est impossible de comparer rigoureusement les données de 1976, 1977 et 1978 à

nation pour une période indéterminée, elles sont la période totale d'emploi ou constituant une nomide nouvelles nominations, portant à plus de six mois sont pas comptées. Si elles font par la suite l'objet bLes personnes nommées pour moins de six mois ne celles des années précédentes

Fonction publique alors comptées parmi les « nominations au sein de la

•Un bulletin émis vers la fin de 1976 a obligé les ministères à faire une nouvelle nomination lors des réconductions d'une nomination pour une période déterminée (17 Rés cas en 1976, 34 187 en 1977) et an charge na 1978 en 1978.

ments de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi de la nomination précédente. 40 686 en 1978). AD Case en 1976 et 16 cas en 1977 les doculeau 40

### inations et modalites d'emploi

8761 19 artition des nominations à et au sein de la Fonction publique, selon les modalités d'emploi,

						16 cas en 1977 les documents de nomination
133 202	114 341	19 224	134 996	112 543	22 437	distot br
940 1	989	609	1 139	967	243	pinnier
3 920	096 ١	096 ↓	070 4	0761	5 099	mittent—période indéterminée ou de six mois et plus
158 250	111 771	16 755	129 686	876 601	₱69 6L	eqmət niəlq-l
46 025	40 713	2315	708 OA	\$10.98	5 3 7 2	temps—période déterminée (six mois et plus)
85 201	850 17	11 443	89 289	₱96 ₱Z	14 322	semps—période indéterminée
IstoT	Au sein de la Fonction publique	À la Fonction publique	⁵lstoT	An sein de notional sl eupildud	sl Á Fonction eupildud	iolqmə'b əfils
	8761			7761		
		suo	itsnimoN			

récédente. écisent pas la modalité d'emploi de la nomina-

mination ne précisent pas la modalité d'emploi 101 cas en 1977 et 74 en 1978, les documents

### Categorie professionnelle et statut linguistique des postes

Répartition, en nombre et pourcentage, des postes par catégorie professionnelle et selon le

87ef, estant linguistique du poste, 1978

acout no licelloc no municipio i co ince										•
Total Source : Secrétariat du Conseil du Tréso	ZEZ 89	50,9	201 411	L'19	38 388	9,11	21 111	<b>7</b> '9	329 647	18
Exploitation	5 8 12	0,6	200 62	2'89	22 373	4,61	8 154	1,7	115 346	2
Soutien administratif	53 059	25,3	51012	6'99	982 6	10,2	<b>⊅</b> 78 7	9,8	91 201	21
Techniciens	717 3	18,8	21 296	6,07	1412	9'₺	1 733	7,8	30 458	) (
Administration et service extérieur	24 827	8,86	33 251	5,23	784 E	<b>b</b> 'S	5 258	3,5	£60,48	91
Scientifiques et spécialistes	991 8	0,08	16 158	٤'69	1 829	۷'9	780 ₺	0'7	27 240	)
Haute direction	1 186	9'06	Z	6'8	L	٢,0	S	⊅'0	1 309	DL
Catégorie professionnelle	'N	%	.N	%	'N	%	.N	%	.N	
	gnilia	ənl	esə sislgnA	ləitnə	Français ess	ləitnə	Anglais ou français		310T	-

### Tableau 37

### Catégorie professionnelle et statut linguistique des postes dans la Région de la

Répartition, en nombre et pourcentage, des postes dans la Région de la capitale nationale, par capitale nationale

catégorie professionnelle et selon le statut linguistique du poste, 1978

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor										
lstoT	43 504	46,2	30 445	32,6	3 228	3,4	16 634	8,71	115 66	
Exploitation	686 l	21,0	1 302	8,61	977	Z't	5 722	9'09	897 6	
Soutien administratif	12 928	6,84	12 626	34,3	1 305	9,8	6 921	8,81	36 780	
Techniciens	5 223	7,08	060 ₺	8,64	143	8,1	1451	7,71	8 207	
Administration et service extérieur	16 152	0,19	8 267	8,18	714	9,1	1 623	۱'9	56 459	
Scientifiques et spécialistes	2 2 2 5	0,84	741 4	1,88	216	0,8	912	6'4	86711	
Haute direction	1 000	8,89	13	1,2	L	r,0	9	<b>7</b> '0	401 F	
Catégorie professionnelle	.N	%	,N	%	.N	%	.N	%	.N	
	6uilia	ən	Anglais ess	ləitnə	Français ess	ləitnə	nt uo sisignA	ançais	Total	

### Tableau 38

Répartition, en nombre et pourcentage, des postes par région linguistique et selon le statut linguistique du poste, 1978 Regions linguistiques et statut linguistique des postes

IstoT	<b>ZEZ 89</b>	20,9	201 411	1,18	38 388	9,11	111 12	1,8	329 647	
Nouveau-Brunswick, Nord et Est de l'Ontario <sup>d</sup>	3 324	24,2	8 351	8,09	202	9°L	1 932	0,41	13 842	-
Région de la capitale nationale	43 204	46,2	30 445	32,6	3 228	⊅,£	16 634	8,71	119 66	
Québec bilingued	13 650	9,14	191	9'0	18 448	2,98	531	9'١	32 820	
Unilingue à majorité française°	678 8	25,0	520	1,1	16 363	8,87	123	9'0	22 309	
Unilingue à majorité anglaise <sup>b</sup>	5 956	8,1	162 174	0,76	741	1,0	888 1	1,1	991 791	
Région linguistique <sup>a</sup>	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	
	gnili8	ən	ess sislgnA	leitne	Français ess	ləitnə	no sislgnA	ançais	IstoT	

aTelles que délimitées dans Les langues officielles dans la Fonction publique du Canada—Déclaration de politiques.

Te Ouébec sauf les régions bilingues.

dA l'exclusion de la Région et le capitale nationale.

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor

Tableau 35

niveau de compétence requis en langue seconde (expression orale)
Répartition, en nombre et pourcentage, des postes bilingues dans la Région de la capitale
nationale par catégorie professionnelle et selon le niveau de compétence requis en langue Postes bilingues, Région de la capitale nationale, catégorie professionnelle et

	lstoT	686 ₺	100,0	4 989	100,0			
	ResartuA	<b>777</b>	6,85	922	0,68			
	IsminiM	878	6,84	<b>Z66</b>	1,08			
	Intermédiaire	240	12,1	215	8,01			
Exploitation	Supérieur	2	1,0	1	1,0			
	lstoT	15 928	100,0	15 928	0,00 r			
	Autres	1 180	9,7	726	8'9			
	lsminiM	9 230	7,48	6 720	42,2			
	Intermédiaire	8 289	62,0	£99 Z	G' <i>L</i> †			
Soutien administratif	Supérieur	676	8,8	817	G't			
	lstoT	5 253	100,0	5 223	0,00 r			
	Autres	09	2,0	62	2,5			
	lsminiM	919	20,5	720	28,5			
	Intermédiaire	1621	64,2	1 262	6'19			
Techniciens	Supérieur	988	13,3	641	1,7			
	lstoT	16 152	100,0	16 152	0'00L			
	Autres⁵	1 022	9'9	096	6'9			
	lsminiM	1216	9,7	1724	7,01			
service extérieur	Intermédiaire	10 838	1,73	10891	t'19			
fe noitsitalion et	Supérieur	3 043	6,81	2 577	0,81			
	lstoT	2 2 2 5	100,0	2 2 2 5	0,001			
	*sərtuA	89	1,2	215	6'8			
	Minimal	878	8,8	969	12,6			
setsilsises	Intermédiaire	3 701	0,78	788 €	4,07			
seupifitneisé	Supérieur	1380	25,0	724	13,1			
	IstoT	۱ 060	100,0	060 L	100,0			
	Autres	3	2,0	Þ	<b>7</b> '0			
	(A) IsminiM	Þ	<b>t</b> '0	10	6'0			
	Intermédiaire (B)	904	Z'Þ9	812	5,47			
laute direction	Supérieur (C)	378	7,45	564	24,2			
Satégorie professionnelle	Niveau de compétence	'N	%	.N	%			
		slgnA	Anglais Français					
			s ənbue z	aniioaa				

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor  $^{6}\text{Postes}$  ne comportant aucune exigence en expression orale, ou comportant soft le niveau minimal (R), soft un niveau professionnel et technique (P).

Catégorie professionnelle

\*\*Postes ne comportant sucune exigence en expression rate, ou comportant soit le nivea minimal (B), soit un niveau professionnel et dechinique (P).

Source: Secrétariat du Conseil du Trésor

Postes bilingues, catégorie professionnelle et niveau de compétence requis langue seconde (expression orale)
Répartition, en nombre et pourcentage, des postes bilingues par catégorie professionnel

Papa minor), en nombétence requis en langue seconde, 1978
selon le niveau de compétence requis en langue seconde, 1978

Niveau de compétence

'N

Anglais

'N

Erang

enive equate thetandmon en setant				
	IstoT	2 8 1 5	100,0	2 8 1 2
	<sup>6</sup> sərtuA	3 051	52,5	3 000
	IsminiM	2 2 2 2 7	8,88	2 198
	Intermédiaire	909	7,8	878
Exploitation	Supérieur	28	9'0	98
	lefoT	23 029	0,001	53 059
	₽sərtuA	1842	0,8	1 240
	IsminiM	948 8	4,88	698 6
	Intermédiaire	11 227	8,84	167.01
Soutien administratif	Supérieur	4111	8,4	1 639
	latoT	717 B	100,0	2178
	Autres	153	6'3	120
	IsminiM	1 133	8,61	1297
	Intermédiaire	3 627	b,€8	867 8
Techniciens	Supérieur	456	۶,۲	209
	lstoT	24 827	100,0	24 827
	Autres	1 242	0,6	1373
	IsminiM	1821	5,7	2 2 6 2
extérieur	Intermédiaire	18 135	1,87	17 082
Administration et service	Supérieur	3 629	9,41	0114
	100.0			
	lstoT	991 8	100,0	8 166
	RetoT	991 8	2,3	99L 8
	₽sərtuA	190	2,3	688
Scientifiques et spécialistes	lsminiM ês91tuA	198	10,9 £,2	380 r
Scientifiques et spécialistes	Intermédiaire Minimal FeastuA	06L 168	0,68 10,9 £,2	991 9 686 939
səfzilainəqe tə səupilitinəinö	Supérieur Infermédiaire IsminiM Fautres	007 l 888 d 007 l	20,8 66,0 10,9 2,3	686 880 h
sejzeilaisége te seupilitineisč	IstoT Supërieur esisibëmret IsminiM °sertuA	981 T 007 T 168	100,0 20,8 66,0 10,9 2,3	981 F 680 P 681 8 685 P
səfzilisioəqs fə səupilifinəioS	ngtres"  Total  Supériteur  Infermédiaire  Infermédiaire  Minimal	88 5 007 1 888 3 190 190	0,001 8,02 0,69 0,01 0,9	981 t 691 3 673 t 980 t

100'0

8,81

51,9

6'99

p'9

8,8

2,65

1'19

5,01

100,0

13,4

8,15

0'27

8,71

0'001

9'1

8,81

0,88

1,91

0,001

15,0

50,6

1,19

€'9

%

100'0

3 324

734

181

806 F

43 504

5 944

**498 01** 

54 930

£97 7

13 650

1854

2 6 2 2

6119

5 430

£ 233

3 534

**468** 

019

981

'N

Français

908 L

5 956

455

3 324

228

613

315

1061

43 504

3 130

8 6 1 2

25 394

8909

13 650

5 142

3 627

267 4

£ 2 2 3

1 627

290 €

996 7

182

423

684

'N

Anglais

1 783

104

385

911

100,0

1'9L

5,81

4'99

100,0

5,7

6'61

8,88

0,41 100,0

1,61

9'97

6'79

8,5

100,0

13,9

2,62

0,68

6'1

9'6

15,3

6,09

6'11

%

rsudne secouqe

100'0

6,3

bRégions situées à l'extérieur du Québec.

tion de politiques.

nationale

Nord et Est de l'Ontarioe Nouveau-Brunswick,

Région de la capitale

Québec bilingue®

françaised Unilingue à majorité

anglaiseb

Tableau 33

Unilingue à majorité

Région linguistique<sup>8</sup>

seconde (expression orale)

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor

A l'exclusion de la Region de la capitale nationale.

dLe Québec sauf les régions bilingues.

sion orale, ou comportant soit le niveau minimal (R),

a felles due delimitées dans Les langues officielles dans la Fonction publique du Canada—Déclara-

Autreso

Minimal

Supérieur

**IstoT** 

Autreso

Minimal

Supérieur

IstoT

Autresc

Minimal

Supérieur

**IstoT** 

Putresc

Minimal

Supérieur

**Total** 

niveau de compétence requis en langue seconde, 1978

Autres

Minimal (A)

Supérieur (C)

Intermédiaire (B)

Niveau de compétence

Répartition, en nombre et pourcentage, des postes bilingues par région linguistique et selon le

Postes bilingues, regions linguistiques et niveau de competence requis en langue

Intermédiaire

Intermédiaire

Intermédiaire

Intermédiaire

Postes ne comportant aucune exigence en expres-

soit un niveau professionnel et technique (P).

Catégorie Exploitation et Francophones
Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones dans la catégorie Exploitatior

hepartition, en nom le ministère, 1978

bLe pourcentage des Francophones a été établi à Première langue officielle. 0'0 2 0 Solliciteur général 2 0'0 0 Office national de l'énergie 33 0'0 0 combattants Office de l'établissement agricole des anciens 0 0'0 0 Cour fédérale 0 0'0 0 Commission de lutte contre l'inflation 0 0'0 0 Commission canadienne des transports 385 6,5 11 Commission canadienne des grains 832 6'9 67 Pêches et Environnement \$00 L F,8 Santé nationale et Bien-être social 18 11 16 L Bibliothèque nationale 5 8,81 1254 242 Affaires indiennes et du Nord canadien 50 84181 8,71 3 134 Défense nationale (civils) 1 201 6'41 692 Agriculture 4,81 Communications 382 7'61 7L Gendarmerie royale du Canada (civils) G 984 4 23,5 7114 Transports 0,65 Finances 99 800 84 1,65 13 989 961 1,65 Affaires extérieures 0,18 58 6 Consommation et Corporations 562 3,15 Energie, Mines et Ressources 9 6869 816 F Service canadien des pénitenciers 988 4 0,88 1431 Travaux publics 9 8,88 2 Travail 248 8,98 Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt 06 28 8,78 11 Archives publiques 36 Z'9t 81 Statistique Canada 1291 9'67 877 Affaires des anciens combattants 232 9'67 Musées nationaux du Canada 9 0'09 3 Secrétariat d'État 0'09 Sciences et Technologie 7 0'09 ļ télécommunications canadiennes Conseil de la radiodiffusion et des 3 9 0,08 international Agence canadienne de développement 23 1,28 38 Emploi et Immigration 6 9'99 Expansion économique régionale 89t L 8,83 858 Approvisionnements et Services 62,5 91 01 Bureau du Conseil privé Commission de la Fonction publique 26 t'99 11 9'04 tt embloyes Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 4,17 カレ 01 Industrie et Commerce 8 0'94 9 Justice 0,001 3 Conseil du Trésor cs Franco.8 Ministère 101 .olgnA Francophones<sup>a</sup>

partir du nombre des employés dont la première langue officielle est indiquée sur les documents de paye. Source : Ministère des Approvisionnements et Seruces

Catégorie Soutien administratif et Francophones Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones dans la catégorie Soutien administratif, selon le ministère, 1978

Source : Ministère des Approvisionnements et				
Première langue officielle. bLe pourcentage des Francophones a été établi à partir du nombre des employés dont la première	langue offici	bni tee elle	dnée sur les do	ep stuemno
Rétablissement agricole des Prairies	0	0,0	30	100
Commission canadienne des grains	6	9'9	137	971
Bureau des services juridiques des pensions	9 .	8,8	72	78
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	11	4,8	181	135
Commission canadienne des pensions	38	8,21	555	521
Assurances	01	6,91	69	79
Énergie, Mines et Ressources	159	7,71	730	887
Gendarmerie royale du Canada (civils)	742	6,81	2342	2721
Défense nationale (civils)	7 Z Z Z	0,61	847 7	9898
Office national de l'énergie	53	2,12	901	401
Agriculture	348	21,7	1 602	1743
Affaires indiennes et du Nord canadien	385	22,4	1720	2 193
Industrie et Commerce	191	22,6	727	752
Pêches et Environnement	428	55,9	∠98 L	2 095
Travaux publics	350	23,4	1367	844 1
Transports	849	24,5	5 363	3 3 2 3
Affaires urbaines	1	52,0	Þ	79
Santé nationale et Bien-être social	688	52'6	3 236	397 8
Affaires des anciens combattants	302	5,75	601 F	1271
Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt	2375	59,0	<b>761 8</b>	801 6
Justice	156	7,62	424	744
Travail	28	8,18	292	268
Service canadien des pénitenciers	7£4	2,15	1 380	1 434
Communications	181	32,3	049	989
Affaires extérieures	999	8,88	1 643	669 L
Commission canadienne des transports	801	34,0	318	325
Expansion économique régionale	136	7,45	968	997
Emploi et Immigration	3 245	6'⊅€	9 5 5 2	11 733
Postes	616	3,98	S 2S0	2 834
Musées nationaux du Canada	89	8,98	185	681
Approvisionnements et Services	1 858	8,88	770 S	2 209
Statistique Canada	998	6,78	2 282	2 476
Solliciteur général	30	0,68	11	06
Commission nationale des libérations conditionnelles	69	1,68	151	152
Archives publiques	122	6,68	908	315
Bibliothèque nationale	68	4,14	215	550
Consommation et Corporations	388	<b>7</b> '97	<b>798</b>	178
Finances	110	9'67	222	245
Sciences et Technologie	22	0,03	<b>ヤヤ</b>	97
Bureau du Conseil privé	64	52,3	151	153
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	122	9'99	274	607
Conseil du Trésor	122	0,78	214	525
Agence canadienne de développement infernational	208	9,78	198	878
Conseil de la radiodiffusion et des félécommunications canadiennes	100	6'79	154	991
Commission de la Fonction publique	689	0,78	908	825
Secrétariat d'État	742	٤,07	1 026	1107
Cour fédérale	ı	100,0	Į.	97
Commission de lutte contre l'inflation	2	100,0	2	191
Ministère	.N	9%	+ Franco. <sup>8</sup>	sl eb lstot einogétso
	Francoph	səuo	.olgnA	Fffectif
0.401 (0.1016) 1111 21 110136 (11)				

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Catégorie Techniciens et Francophones Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones dans la catégorie Techniciens, a le ministère, 1978

				Première inngue officielle. Le pourcentige des Francophones a été établi à partir du nombre des employés dont la première iangue officielle est indiquée sur les documents de paye.
	S	0,0	0	Sciences et Technologie
	0	0,0	0	Commission de lutte contre l'inflation
	Į.	0,0	0	Bureau des services juridiques des pensions
	0	0,0	0	Affaires urbaines
3	328	0,4	13	Commission canadienne des grains
	69	7,8	9	Commission canadienne des transports
	33	1,6	3	Office national de l'énergie
	34	<b>Z</b> '6	3	Travail
42	≯88 £	0,11	427	Pêches et Environnement
	<b>Z</b> S	12,3	L	Gendarmerie royale du Canada (civils)
11	976	14,3	132	Affaires indiennes et du Nord canadien
2	252	7,41	78	Musées nationaux du Canada
8 7	4189	15,8	1075	Transports
L	106	0,71	81	Affaires extérieures
2	L69	3,71	121	Santé nationale et Bien-être social
	<b>Z</b> 9	9,71	10	Affaires des anciens combattants
2.7	2 99 2	8,61	225	Défense nationale (civils)
3 2	3 3 4 8	8,61	<del>1</del> 99	Agriculture
10	1074	6'61	214	Energie, Mines et Ressources
9	632	50,6	130	Communications
L L	1 082	7,12	539	Travaux publics
	38	7,52	6	Bibliothèque nationale
2	526	24,3	99	Service canadien des pénitenciers
Į.	115	52,0	28	Approvisionnements et Services
9	256	52,5	134	Consommation et Corporations
	23	7,62	14	Emploi et Immigration
	09	7,62	91	Industrie et Commerce
	34	32,4	11	Expansion économique régionale
	115	93,0	38	Archives publiques
1-	720	1,88	238	Statistique Canada
	3	8,88	ļ.	Solliciteur général
1.	142	8,88	87	Postes
7	38	34,2	13	Justice
Ę	38	34,2	13	Finances
1	34	8,38	12	Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt
1	13	2,94	9	Conseil du Trésor
	15	۲٬9۶	L	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
1	9	0,03	8	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
	2	0,08	ŀ	Bureau du Conseil privé
Y	12	6,83	7	Agence canadienne de développement infernational
8	181	€'99	122	Commission de la Fonction publique
5	28	4,17	20	Secrétariat d'État
totate catéo	+ Franco. <sup>8</sup>	q%	.N	Ministère
Effici	.olgnA	esəuo	Francoph	

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Catégorie Administration et service extérieur et Francophones Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones de la catégorie Administration et

Cour fédérale es Francophones des groupes et niveaux de cette	0			a été établi à
Bureau des services juridiques des pensions		0,0	0	74
Commission canadienne des grains	0	0,0	9	7
combattants	1	7,8	72	72
Office de l'établissement agricole des anciens	<i>b</i>	8,8	901	901
Office national de l'énergie	9	3,01	<b>19</b>	69
Commission canadienne des pensions	Þ	13,8	58	18
Assurances	91	14,5	110	115
ndustrie et Commerce	211	4,81	1 288	1329
Affaires indiennes et du Nord canadien	326	7,81	1 953	2 2 7 6
Oéfense nationale (civils)	523	2,71	794 F	1 263
Agriculture	611	8,71	889	720
nergie, Mines et Ressources	23	8,71	303	
Gendarmerie royale du Canada (civils)	52	7,71	747	318
ransports	808	2,81	1 642	991
Maires des anciens combattants	103	6,81	979	2118
Seches et Environnement	214	£,6f	9011	629
ravail	69	9,61	3011	1216
santé nationale et Bien-être social	260	20,9	1247	308
ravaux publics	531	21,3	780 1	1366
sibliothèque nationale	9	21,7	53	1131
levenu Canada, Douanes et accise/Impot	2 2 2 2	22,7	11340	52
conseil du Trésor	9230	8,22	329	848
ciences et Technologie	<b>7</b> Ι	23,0	19	
pprovisionnements et Services	999	23,1	. 5885	75 934 75 934
ustice	12	24,0	09	79
olliciteur général	91	24,6	99	64
onsommation et Corporations	191	7,42	999	849
faires extérieures	529	26,4	086	1012
ommission canadienne des transports	89	27,0	515	220
lusées nationaux du Canada	29	8,72	781	061
xpansion économique régionale	159	6,72	297	619
tatistique Canada	180	2,82	889	199
ommunications	401	28,6	978	768
rchives publiques	32	28,6	112	113
ervice canadien des pénitenciers	472	1,62	1 620	999 L
mploi et Immigration	2 921	8,62	664 6	678 01
ureau du Conseil privé	21	0,08	04	14
sətso	722	31,0	5 331	2 442
nances	30	32,6	76	111
ommission nationale des libérations prolitionnelles	55	7,78		11
inistères dont l'effectif est inférieur à 100 mployés	92	3,04	722	608
onseil de la radiodiffusion et des lécommunications canadiennes	94	6,54	173	621
gence canadienne de développement fernational	505	1,44	997	<b>7</b> 67
ommission de la Fonction publique	324	٤,74	742	164
ecrétariat d'Etat	1344	£'69	1 938	
mmission de lutte contre l'inflation	5	0,87	1 938	1984
faires urbaines	ļ	0,001	ļ	97
inistère	.N	ا000 %	Franco.º	eirogétso aa
	Francopho		- Anglo. +	Effectif total de la ferorie

33

Services

Catégorie Scientifiques et spécialistes et Francophones Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones, dans la catégorie Scientifiques e spécialistes<sup>a</sup>, selon le ministère, 1978

				Source : Ministère des Approvisionnements et
nt la premiè	Francophones se employés dor indiquée sur les	nombre de	ub nitrag	<sup>a</sup> Les Francophones des groupes et niveaux de cette catégorie assimilés à la «Haute direction» sont éga- lement comptés dans le tableau 27. <sup>b</sup> Première langue officielle.
11-17 777	12	0'0	0	Sciences et Technologie
	38	0,0	0	Rétablissement agricole des Prairies
	0	0,0	0	Cour fédérale
	3	0,0	0	conditionnelles
				Commission nationale des libérations
	1	0,0	0	Commission de lutte contre l'inflation
	50	0,0	0	Commission canadienne des grains
	0	0,0	0	Affaires urbaines
1	811	f,d	9	Office national de l'énergie
10	1 065	0,8	<i>†</i> 9	Énergie, Mines et Ressources
5 8	2 798	S'L	210	Pêches et Environnement
	68	۲,۲	3	Sommission canadienne des pensions
	67	2,8	7	Travail
	88	١'6	8	Postes
S	593	9,01	28	Consommation et Corporations
2	689	1,11	17	Transports
	69	1,11	L	Industrie et Commerce
3	305	3,11	32	Communications
.1	173	9,11	50	Commission canadienne des transports
	34	8,11	Þ	Bureau des services juridiques des pensions
22	1834	12,9	536	Santé nationale et Bien-être social
IL.	101	12,9	13	Musées nationaux du Canada
;	31	12,9	Þ	Affaires extérieures
;	30	5,51	<b>7</b>	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
97	<b>⊅</b> 9∠	13,9	105	Statistique Canada
2 13	2 133	13,9	5962	Agriculture
2 43	1912	6,61	592	Affaires indiennes et du Nord canadien
;	33	15,2	9	Solliciteur général
)9	583	0,81	66	Travaux publics
	9	7,81	<u> </u>	Gendarmerie royale du Canada (civils)
11	991	7,81	15	Bibliothèque nationale
5.	505	3,91	04	Finances
	624	20,5	128	Affaires des anciens combattants
35 1	1458	21,9	916	Défense nationale (civils)
57	944	22,9	102	Justice
272	2712	23,3	683	Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt
<u> </u>	7.6	24,3	6	Secrétariat d'État
51	861	7,45	67	employés Emploi et Immigration
7	12	25,0	3	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100
38	327	7°97	83	Approvisionnements et Services
01		8,82	52	Archives publiques
1	<u>76</u>	26,6	41	Expansion économique régionale
25	874	6,62	21	Service canadien des pénitenciers
7	87	31,3	St	international
		0+0	31	Agence canadienne de développement
Э	89	32,8	61	Conseil du Trésor
	9	8,88	2	Bureau du Conseil privé
L		41,2	7	Assurances
1 25	1217	1,28	666	Commission de la Fonction publique
catégo	Franco. <sup>b</sup>	∘%	.N	Ministère
Fifect total de	.olgnA +	gSƏU	Francopho	
				spécialistes⁴, selon le ministère, 1978

Groupes et niveaux assimilés à la catégorie Haute direction et Francophones Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones occupant des postes dans des groupes et à des niveaux assimilés à la catégorie Haute direction, selon le ministère, 1978

elon la déclaration du titulaire.			
Travaux publics	0	0,0	10
ransports	0	0'0	<b>7</b>
Solliciteur général	0	0,0	ļ
Service canadien des pénitenciers	0	0,0	1
Sciences et Technologie	0	0,0	ŀ
Office national de l'énergie	0	0,0	g
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	0	0,0	2
ndustrie et Commerce	0	0,0	56
eəonani-	0	0,0	1
Energie, Mines et Ressources	0	0,0	28
(clivis) els nationale (clivis)	0	0,0	7
sanoisainummosèlèt seb te noisuttionications sanadiennes	0	0,0	ħ
Communications	0	0,0	9
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0,0	ļ
Commission des relations de travail de la Fonction publique	0	0,0	2
Commission canadienne des transports	0	0,0	3
Commission canadienne des pensions	0	0,0	2
Archives publiques	0	0,0	1
Affaires des anciens combattants	0	0,0	1
Seches et Environnement	2	6,6	19
Agriculture	3	€,8	84
Santé nationale et Bien-être social	†	<b>7</b> '9	89
Statistique Canada	3	12,5	24
Justice	9	14,3	42
Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt	ļ	7,81	9
Affaires indiennes et du Nord canadien	ļ	7,81	9
Affaires extérieures	12	18,5	99
Consommation et Corporations	1	6,66	3
Musées nationaux du Canada	2	0,04	g
Expansion économique régionale	2	0,04	g
Emploi et Immigration	1	0'09	2
Commission de la Fonction publique	ļ.	0,001	1
міліstère	.N	%	səb latot zəlimissa
	Francopl	esauou	Effectif

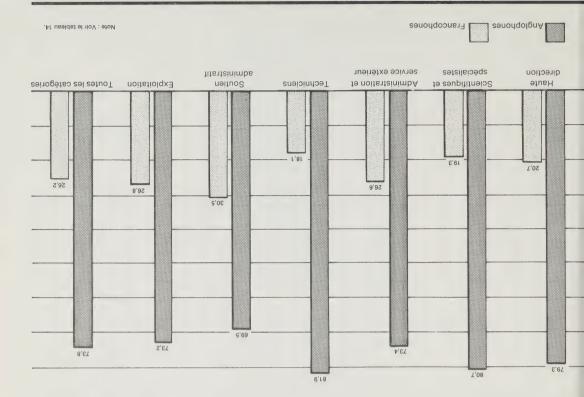
Catégorie Haute direction et Francophones Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones dans la catégorie Haute direction selon le ministère, 1978

	0,0	0	abana ub xuanoitan seèsuM
	0,0	0	Justice
	0,0	0	Commission du tarif
	0,0	0	Commission de lutte contre l'inflation
	0,0	0	Assurances
	0,0	0	Affaires des anciens combattants
3	6,8	2	Défense nationale (civils)
3	١,6	3	Énergie, Mines et Ressources
,	9'6	Þ	Finances
	3,01	2	Sciences et Technologie
	1,11	1	Affaires extérieures
7	9,11	3	Bureau du Conseil privé
	15,5	ļ.	Office national de l'énergie
3	13,4	11	Pêches et Environnement
3	15,3	13	Industrie et Commerce
7	16,4	7	Statistique Canada
. 1	16,4	7	Commission canadienne des transports
)	9,21	10	Affaires indiennes et du Nord canadien
?	1,91	g	Consommation et Corporations
	1,91	9	Agriculture
,	5,31	8	Travaux publics
	7,81	ļ	Commission des relations de travail de la Fonction publique
ì	6,91	10	Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt
,	0,81	7	Postes
	9,81		Approvisionnements et Services
	20,0	7	Solliciteur général
,	7,22	01	Expansion économique régionale
1	23,6	13	Santé nationale et Bien-être social
	25,0	7	Travail
	25,0	7	canadiennes
	0 30	U	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
;	25,0	6	Communications
!	26,3		Emploi et Immigration
	1,62	9	Service canadien des pénitenciers
	7,92	24	Conseil du Trésor
	7,92	7	Affaires urbaines
	1,82	6	Commission de la Fonction publique
	6,82	56	Transports
ĺ	0,36	۶t	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
	43,8	<b>ν</b> ι	Agence canadienne de développement international
	0,02	ļ	Commission nationale des libérations conditionnelles
)	0,03	1	Archives publiques
	6,93	91	Secrétariat d'Etat
catég	%	.N	Ministère
p lefot			- oxytoixi#4
Ðeffed	qSeuO	Francoph	

<sup>&</sup>quot;Comprend 110 employes qui étaient en congé ou nommés à titre provisoire. Plusieurs membres de la Haute Infection sont détachés auprès d'autres ministères, cependant, les données tiennent compte de leur ministère d'origine.

## 4 eupide

gorie professionnelle et groupe linguistique tition, en pourcentage, des employès selon la catégorie professionnelle et le groupe linguistique, 1978



ľ									ministère,
-	aj uojas	Exploitation,	le la catégorie	semmes c	səp	: bonuceutage,	nombre et	uə 'ı	Répartition
						səmmət tə n	oitatiolq	( <b>3</b> 9	Catégorie

			Services
	0,0	0	Travail Source : Ministère des Approvisionnements et
	0,0	0	Statistique Canada
	0,0	0	Solliciteur général
	0,0	0	Secrétariat d'Etat
	0,0	0	Sciences et Technologie
	0,0	0	Office national de l'énergie
	0,0	0	Industrie et Commerce
	0,0	0	Finances
	0,0	0	Expansion économique régionale
	0,0	0	Cour fédérale
	0,0	0	Consommation et Corporations
	0'0	0	Conseil du Trésor
	0,0	0	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
	0'0	0	Communications
	0,0	0	Commission de lutte contre l'inflation
	0,0	0	Commission de la Fonction publique
	0,0	0	Commission canadienne des transports
	0,0	0	Agence canadienne de développement international
	6,0	ļ.	Énergie, Mines et Ressources
g	6'0	<b>⊅</b> 9	Transports
	<b>か</b> , ト	9	Commission canadienne des grains
	3,1	3	Affaires extérieures
9	2,3	138	Service canadien des pénitenciers
L	2,4	24	Pêches et Environnement
	7,2	ŀ	Archives publiques
	7,4	12	Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt
L	6,3	98	Agriculture
	2,8	50	Musées nationaux du Canada
	١'6	ļ	Bibliothèque nationale
50	8,01	2,236	Défense nationale (civis)
Þ	2,11	515	Travaux publics
	3,11	10	Emploi et Immigration
	12,5	2	Bureau du Conseil privé
2	4,81	735	Affaires indiennes et du Nord canadien
	9,81	11	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
99	24,6	819 81	Postes
	25,0	2	Justice
	25,2	801	Approvisioninements of October (civils) Gendarmerie royale du Canada (civils)
L	0,72	114	Antaines des ancients et Services
L	8,75	849	Affaires des anciens combattants
	0,08		Office de l'établissement agricole des anciens combattants
L	7,48	625	Santé nationale et Bien-être social
total	%	.N	Ministère
H=101	SƏ	Femm	
			ministere, 1978

Catégorie Soutien administratif et femmes Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Soutien administratif, selon le ministère, 1978

			Source : Ministère des Approvisionnements et Services
315	8'99	621	Archives publiques
669↓	0,29	1 023	Affaires extérieures
132	t'19	16	Office de l'établissement agricole des anciens combattants
97	0,89	13	Cour fédérale
1271	9'69	288	Affaires des anciens combattants
2 209	2,17	3 209	Approvisionnements et Services
3 323	7,27	2415	Transports
2 476	0,87	1 808	Statistique Canada
3441	0,87	980 t	Travaux publics
78	6'94	99	Bureau des services juridiques des pensions
287	0,87	969	Énergie, Mines et Ressources
100	0,77	LL	Rétablissement agricole des Prairies
2 095	6,77	1 633	Pêches et Environnement
991	8,87	130	canadiennes
			Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
52	6,87	861	Commission canadienne des pensions
191	0,67	132	Commission de lutte contre l'inflation
79	0,67	6Þ	Assurances
325	1,67	257	Commission canadienne des transports
301 6	9'64	7 249	Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt
969 8	9'64	918 9	Défense nationale (civils)
120	۲,6۲	122	Bureau du Conseil privé
)6	0,08	72	Solliciteur général
2 83	8,08	2 291	Postes
146	8,08	811	Commission canadienne des grains
11 733	6,08	8 492	Emploi et Immigration
55(	6,08	871	Bibliothèque nationale
3 7 6	1,18	3 090	Santé nationale et Bien-être social
07	2,28	336	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
378	6,28	311	Agence canadienne de développement international
- 78	6,58	617	Consommation et Corporations
1437	1,68	1911	Service canadien des pénitenciers
2 193	7,58	1835	Affaires indiennes et du Nord canadien
392	0,48	525	Travail
188	7,48	160	Musées nationaux du Canada
E47 1	0,28	1481	Agriculture
994	6,28	388	Expansion économique régionale
245	1,88	211	Finances
989	£,88	849	Communications
297	9'98	199	ndustrie et Commerce
125	8,88	132	Commission nationale des libérations conditionnelles
298	1,78	742	Commission de la Fonction publique
1 107	6,88	186	Secrétariat d'État
۷0۱	۲'68	96	Office national de l'énergie
225	2,06	503	Conseil du Trésor
79	6,06	99	Affaires urbaines
277	9'16	601⁄2	Justice
1272	0,56	2 531	Gendarmerie royale du Canada (civils)
97	9,56	43	Sciences et Technologie
ob lstot inogètso	%	.N	enstreiniM
Effectif	səı	Femn	
			o rei 'alaisillilla

	Femmes	
21.11	loroe (enolonimoo i	Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie ministère, 1978
oj u	oles sneibindbeT	Catégorie Techniciens et femmes Répartition en nombre et pourcentage des femmes de la catégorie

			Source : Ministère des Approvisionnements et Services
7	2,2	941	Transports Source - Ministère des Approvisionnements et
<u> </u>	3,5	07	Travaux publics
Z	7,8	103	Défense nationale (civils)
	8,5	50	Consommation et Corporations
	6'₺	8	Postes
	1,8	33	Communications
Þ	9'∠	351	Peches et Environnement
	6'∠	72	Commission canadienne des grains
	<b>7</b> '6	10	Affaires extérieures
Į.	1,01	111	Energie, Mines et Ressources
	12,9	6	Commission canadienne des transports
3	13,5	924	Agriculture
	6,41	11	Approvisionnements et Services
	8,81	3	canadiennes
			Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
	20,3	84	Service canadien des pénitenciers
ŀ	1,22	258	Affaires indiennes et du Nord canadien
	24,9	69	Bbana ub xuanoitan seèsuM
	28,3	۷٢	Industrie et Commerce
	⊅,62	10	Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt
	8,08	Þ	Agence canadienne de développement international
	1,15	11	Office national de l'énergie
	32,6	19	Commission de la Fonction publique
	5,45	12	Expansion économique régionale
	1,98	22	Gendarmerie royale du Canada (civils)
	⊅'9€	43	Archives publiques
	6,78	972	Statistique Canada
	3,68	303	Santé nationale et Bien-Étre social
	1,54	24	Emploi et Immigration
	<b>か</b> 'かか	8	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
	2,84	18	Finances
	9,13	91	Travail
	8,63	7	Conseil du Trésor
	7,78	15	Commission de lutte contre l'inflation
	2,89	24	Justice
	۲'99	2	Solliciteur général
	۷'99	2	Bureau du Conseil privé
1	0,87	97	Affaires des anciens combattants
	0,87	21	Secrétariat d'État
	0,87	3	Affaires urbaines
	8,88	33	Bibliothèque nationale
	0,001	g	Sciences et Technologie
	0,001	ŀ	Bureau des services juridiques des pensions
tota etso	%	,N	Ministère
13	səwi	Fem	
			0.101 (2.12)

Catégorie Administration et service extérieur et femmes Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Administration et service extérieur<sup>a</sup>, selon le ministère, 1978

			-ogáts: athao ab xubavin ta saquorg sab zammaf sal tnamalsgá fnos «noitario) a tusha, si k sálimises air OS usaldet al ansh saátamaa
	0,0	0	Bureau des services juridiques des pensions
901	Z'7	g	Office de l'établissement agricole des anciens combattants
72	4,7	2	Commission canadienne des grains
2 442	1,8	661	Postes
4329	12,7	172	Industrie et Commerce
1012	12,7	129	Affaires extérieures
113	14,2	91	Archives publiques
619	0,81	84	Expansion économique régionale
1131	p'91	771	Travaux publics
1 263	4,21	241	Défense nationale (civils)
1 999	7,81	278	Service canadien des pénitenciers
LÞ	0,71	8	Cour fédérale
112	0,71	61	Assurances
2 1 18	2,71	398	Transports
629	8,71	103	Affaires des anciens combattants
720	3,81	133	Agriculture
11 738	20,4	2 398	Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt
1216	9,02	251	Pèches et Environnement
220	21,4	ZÞ	Commission canadienne des transports
2 934	7,12	ZE9	Approvisionnements et Services
767	22,1	601	Agence canadienne de développement international
			Statistique Canada
769	53,9	157	
318	24,2	77	Énergie, Mines et Ressources
2 2 7 6	24,3	293	Affaires indiennes et du Nord canadien
349	24,4	98	Conseil du Trésor
308	24,9	94	Travail
69	25,4	91	Office national de l'énergie
671	7,82	97	conseil de la radiodiffusion et des félécommunications canadiennes
768	4,72	108	Suoitsations
97	28,3	13	Affaires urbaines
608	28,5	88	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
62	1,62	53	Solliciteur général
678 OF	29,3	3 190	Emploi et Immigration
878	3,08	203	Consommation et Corporations
31	32,3	10	Commission canadienne des pensions
14	32,4	53	Bureau du Conseil privé
661	3,55	99	Commission de lutte contre l'inflation
79	6,88	21	Sciences et Technologie
1366	34,0	797	Santé nationale et Bien-être social
111	34,2	38	Finances
164	8,88	303	Commission de la Fonction publique
11	6,04	31	Commission nationale des libérations conditionnelles
991	9'07	49	Gendarmerie royale du Canada (civils)
†S	42,6	52	Justice
25	0,44	11	Bibliothèque nationale
061	2,44	48	Musées nationaux du Canada
1861	S,08	1 002	Secrétariat d'Etat
catégorie		,N	919tziniM tetàth dibitatana2
al ab latot	%	IN	arátziniM
Effectif	səw	Femi	

Source : Ministère des Approvisionnements et Services comptées dans le tableau 20.

Catégorie Scientifiques et spécialistes et femmes Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Scientifiques et spécil selon le ministère, 1978

urce : Ministêre des Approvisionnements et rvices			
assimilés à la Haute direction sont également mptées dans le tableau 20.			
stablissement agricole des Prairies stemmes des groupes et niveaux de cette catégo-	0	0,0	
ssurances	0	0,0	
savanx publics	۷١	8,2	
	82	3,5	-
evenu Canada, Douanes et accise/Impôt ansports	111	0,4	7
	71	4,4	0
ommunications	ļ.	0,8	-
pprovisionnements et Services maission de lutte contre l'inflation	81	6,8	
	971	6'9	2
Sches et Environnement	371	L'9	L .
lisva:	<u>د</u> 29	1,8	ŀ
nergie, Mines et Ressources			
griculture	133	1,8	2
ommission canadienne des transports	12	6'9	
flice national de l'énergie	6	ε,τ	
onsommation et Corporations	50	9,7	
setes		8,7	
gence canadienne de développement international	<i>*</i>	2,8	
ureau des services juridiques des pensions	3	ε,8	
chonson and additional to too to the continuous sound in the continuous sound	3	9,8	
onseil de la radiodiffusion et des télécommunications	g	12,2	
moission canadienne des pensions	g	13,2	
flaires urbaines			
ommission canadienne des grains	3	13,6	
kpansion économique régionale	01	7,51	
inistères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	9	5,41	_
nances	31	5,41	
mploi et Immigration	34	6,81	
éfense nationale (civils)	592	7,81	1
ureau du Conseil privé	1	7,91	
acite	06	4,81	
onseil du Trésor	12	0,61	
spanad e Danada	126	20,4	
ecommerce	G1	1,12	
ervice canadien des pénitenciers	125	0,82	
eigolondəəT tə səənəiə	8	25,0	
sbana du Canada	72	7,82	
rchives publiques	28	7,72	
olliciteur général	11	1,16	
ecrétariat d'État	12	3,16	
ommission nationale des libérations conditionnelles	Į.	8,88	
ffaires extérieures	12	7,85	
ffaires indiennes et du Nord canadien	<b>†</b> 96	7,68	7
endarmerie royale du Canada (civils)	3	0,03	
ommission de la Fonction publique	679	8,13	
anté nationale et Bien-être social	4711	1,83	
ibliothèque nationale	112	6'99	
ffaires des anciens combattants	603	8,48	
our fédérale	L	100,0	
linistère	.N	%	cs
		səw	∃ tot

Groupes et niveaux assimilés à la catégorie Haute direction et femmes
Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes occupant des postes dans des groupes et à
des niveaux assimilés à la catégorie Haute direction, selon le ministère, 1978

10	0,0	0	Travaux publics
7	0,0	0	Transports
L	0,0	0	Solliciteur général
L	0,0	0	Service canadien des pénitenciers
1	0,0	0	Sciences et Technologie
9	0,0	0	Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt
19	0,0	0	Pêches et Environnement
g	0,0	0	Office national de l'énergie
2	0,0	0	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
56	0'0	0	Industrie et Commerce
1	0'0	0	Finances
g	0,0	0	Expansion économique régionale
28	0,0	0	Énergie, Mines et Ressources
2	0,0	0	Emploi et Immigration
<b>b</b>	0'0	0	Défense nationale (civils)
3	0,0	0	Consommation et Corporations
<b>*</b>	0,0	0	canadiennes
			Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
9	0,0	0	Communications
1	0,0	0	Commission nationale des libérations conditionnelles
2	0,0	0	Commission des relations de travail de la Fonction publique
L	0,0	0	Commission de la Fonction publique
3	0,0	0	Commission canadienne des transports
2	0,0	0	Commission canadienne des pensions
Į.	0,0	0	Archives publiques
84	0,0	0	Agriculture
9	0,0	0	Affaires indiennes et du Nord canadien
99	0,0	0	Affaires extérieures
L	0,0	0	Affaires des anciens combattants
63	3,2	2	Santé nationale et Bien-être social
24	4,2	Į.	Statistique Canada
42	8,4	2	Justice
9	20,0	L	Musées nationaux du Canada
səb latot səlimissa	%	.N	Ministère
Effectif	səu	Femi	

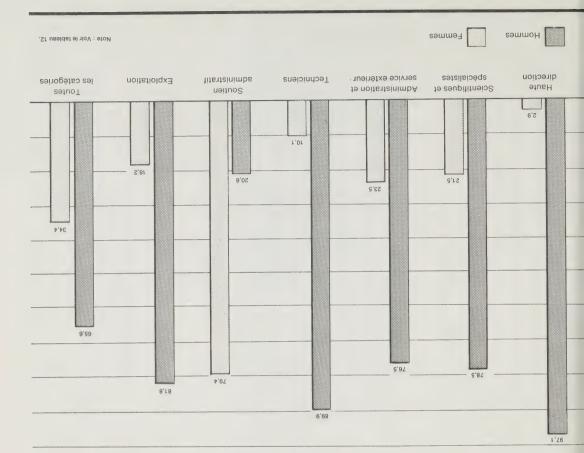
Catégorie Haute direction et femmes Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes dans la catégorie Haute direction<sup>a</sup>, se ministère, 1978

	0,0	0	Travaux publics
	0,0	0	TravaiT
	0,0	0	Transports
	0,0	0	Solliciteur général
	0,0	0	Service canadien des pénitenciers
	0,0	0	Revenu Canada, Douanes et accise/Impôt
	0,0	0	Postes
	0,0	0	Office national de l'énergie
	0,0	0	Musées nationaux du Canada
	0,0	0	Justice
	0'0	0	Énergie, Mines et Ressources
	0,0	0	Défense nationale (civils)
	0,0	0	Commission nationale des libérations conditionnelles
	0,0	0	Commission du tarif
	0,0	0	Commission canadienne des transports
	0,0	0	Bureau du Conseil privé
	0,0	0	Assurances
	0,0	0	Archives publiques
	0,0	0	Agriculture
	0,0	0	Agence canadienne de développement international
	0,0	0	Affaires urbaines
	0'0	0	Affaires extérieures
	1,2	Į.	Pêches et Environnement
	2,1	Į.	Industrie et Commerce
	<b>⊅</b> 'L	Ļ	Approvisionnements et Services
	2,4	2	Emploi et Immigration
	8,5	Į.	Communications
	1,5	L	Commission de la Fonction publique
	1,5	7	Affaires indiennes et du Nord canadien
	7,5	Į.	Secrétariat d'État
	8,5	L	Statistique Canada
	S,4	2	Expansion économique régionale
	8,4	2	Finances
	٤,8	1	Commission de lutte contre l'inflation
	g'9	2	Consommation et Corporations
	٤,٢	Þ	Santé nationale et Bien-être social
	£,8	L	Affaires des anciens combattants
	10,0	Þ	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
	0,01	6	Conseil du Trésor
	3,01	2	Sciences et Technologie
	12,5	L	canadiennes
			Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
	7,81	1	Commission des relations de travail de la Fonction publique
caté	%	.N	Ministère
HH= total	səu	ımə4	
			0.101 (0.10)20111111

eComprend 110 employes qui étaient en congé ou nommés à titre provisoire. Plusieurs membres de la Haute direction sont détachés auprès d'autres ministères, cependant, les données tiennent comple de leur ministère d'origine.

### phique 3

egorle professionnelle et sexe ditiion en pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1978



Francophones) du Bureau du Vérificateur général. "Selon la déclaration de l'intéressé. "Ocomprend 101 majolyés en 1977 et 110 en 1976 qui étaient en congé ou nommés à litre provisoire. Comprend, en 1977, 18 SX /12 Anglophones et 6

1,28 Grand total 323 227 L 9'06 431 səlimissA <sup>d</sup>lstoT 872 0'64 910 L 2,69 6 **⊅** XS 1,87 127 EXS 1,08 788 SX S

et assimilés Haute direction (SX)

9701 proupe linguistique et des assimilés, selon le groupe linguistique, 1977 et 1978 Répartition, en nombre et pourcentage, des membres de la Haute direction selon le niveau et le Categorie Haute direction, groupes et niveaux assimilés et groupe linguistique

t'64

%

223

'N

\*senoddolgnA

8f usəldsT

Tableau 17

# Bureau du Vérificateur général.

étaient en congé ou nommés à titre provisoire. Comprend, en 1977, 18 SX (17 hommes et 1 femme) du <sup>8</sup>Comprend 101 employés en 1977 et 110 en 1978 qui

8781 tə 7781 , exes al noles, selimiles, et des assimiles, et des assimiles, sexes

Categorie Haute direction, groupes et niveaux assimilés et sexe

Grand total	1 752	٤'26	817	7,2	1 800	100,0	1 734	<b>p</b> '26	97	2,6	87 1
sėlimissA	997	6'46	10	1,2	944	0,001	814	9'86	9	<b>Þ</b> 'L	45
*lstoT	1 286	r,7e	38	5'6	1 354	100,0	1316	L'26	07	5,9	4 32
⊅ XS	13	0,001	0	0,0	13	0,001	12	100,0	0	0'0	l.
8 XS	166	2,86	3	8,1	69L	0,001	691	1,76	g	5,9	11
SX 2	ヤノヤ	r,8e	6	6°L	483	100,0	480	9'46	12	2,4	67
F XS	663	١'96	56	6,5	699	100,0	999	9'96	23	3,4	129
Haute direction (SX) et assimilés	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	N
	ншоы	621	L CHILLE	00	2101	13	шион	601	uuuo I	00	

6'41

9'6

21,0

8,08

24,9

6'61

50,6

%

97

45

96

136

.N

Francophones<sup>a</sup>

1 800

917

1354

691

684

699

N.

**IstoT** 

L	Se	Femme	səl	шшон	шон і		Femmes		Hommes		
1	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Haute direction (SX) et assimilés
<b>1</b> 9	4,8	23	9'96	999	100,0	699	6,8	56	١'96	683	L XS
67	2,4	12	9'26	084	100,0	483	6°L	6	۴,86	ヤノヤ	SX 2
11	5,9	G	1,76	691	100,0	691	8,1	3	2,86	991	£ XS
l	0,0	0	0,001	12	100,0	13	0,0	0	0,001	13	⊅ XS
4 32	2,9	010	L'26	1316	100,0	1 354	5,9	38	l'26	1 286	*lstoT
45	4.1	9	9.86	814	0.001	927	1.5	10	6.76	997	sèlimissA

**ZZ61** 

8761

Répartition, en nombre et pourcentage, des membres de la Haute direction, selon le niveau et le

84 .N stoT

24 99 15 71 85

08

'N Total

15 174

454

1 780 1326

2,6

0,81 7,02

350 39 182 2'91 7,45 43 465 5,81 06

21,5

'N

Francophones

8761

%

92,0

8,06

£'64

83,3

5,27

7,18

6,87

%

09t L

385

940 L

131

405

'N

\*sənonqolgnA

100,0

0,001

100,0

0'001

100,0

0'001

0,001

%

878

nements et Services (autres catégories). e: Commission de la Fonction publique porie Haute direction) et ministère des Appro-

rofessionnelles.

ir an conge ou formmes a tirre provisorier. In strenge of earls of Erianco-spendant pea comptés dans les totals.

Sol de SX (12 K applophones et 6 Franco-sp de Bureau du Vérificateur général.

Sol de Bureau du Vérificateur général.

The sol des rélations de travail de la Ponction mission des rélations de travail de la Ponction mission des rélations de travail de la Ponction mission des rélations de travail de la Ponction programme des rélations des rélations de la passe de la cisacie de la passe de la cisacie de la programme de la cisacie de it en congé ou nommés à titre provisoire. Ils ne

infant les Francoines et les Angloshones que dans 38 634 cas en 1977 et 29 730 en les documents de paye ne précisent pas la Ringue officielle de l'employé.

Bringue officielle de l'employes en 1978 et 18 no 1878 qui pa \$70 en 10 en 1978 et 18 no 1878 qui pa \$70 en 10 en 1978 et 18 no 1878 et 1878 al ne correspond pas à l'addition des chiffres

is déclairation des intéressée dans le cas des y, il s'agit de la Première langue officielle de loyé.

et fin du tableau 16

	Grand totald	177 735	8,27	617 99	2,72	244 154	282 788	184 145	8,57	92 335	26,2	249 477	279 207
	latoT	29 296	5,07	24 759	26'2	84 022	91/0 901	986 99	73,2	24 491	8,82	227 F6	104 105
	Services hospitaliers (HS)	7461	6,89	1 102	1,88	3 049	774 E	1 603	0'99	825	34,0	2 428	2 759
	Services divers (GS)	657 8	8,47	2 946	26,2	11 685	13 016	t 198	1,87	2 883	24,9	11 227	12 686
	Services d'imprimerie (PR)	<b>†09</b>	7,14	904	5,83	1210	1 230	174	8,04	289	2,63	1 153	1 199
	Services correctionnels (CX)	2775	۲'99	1387	8,88	4 162	872 4	2 968	2,88	1514	8,88	4 482	Z99 Þ
	Réparation de navires (SR)	2 379	8,76	<b>†</b> 9	2,2	2 433	2 769	5 3 2 8	2,86	77	8,1	2 402	2 788
	Pompiers (FR)	6411	2,88	189	13,8	1 368	1 205	1 180	9,8	182	13,4	1362	674 r
	Opérations postales (VA) (VA)	2111	6'89	196	1,18	3 062	989 9	1 860	<b>1</b> ,89	098	9,15	2 720	6113
	Opérations postales (PO)	22 746	t't9	12 586	9,35,6	35 332	47 239	31 224	0,17	12 730	0,62	<b>43 954</b>	699 27
	Manœuvres et hommes de métier (GL)	178 21	1,77	3185	52,9	789 91	742 02	12 728	6'94	3 826	1,62	16 554	19 302
	Gardiens de phare (LI)	430	<b>b</b> '68	13	9,01	184	979	907	8,68	97	10,2	197	067
	Équipage de navires (SC)	1 220	8,67	393	2,02	1 943	2 322	997 1	3,18	332	3,81	867 F	2 278
noitatio	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	2 065	1,87	829	21,9	2 643	2 902	5 049	€,87	<b>299</b>	7,12	2 616	2 7 9 2
	lstoT	916 44	L'69	19 780	6'08	960 1/9	72 586	43 737	<b>9</b> '69	19 234	30'2	176 28	196 17
	Traitement des (DA)	737 r	0,88	928	32,0	2 583	2 980	747 1	6,89	608	7,18	2 556	3 048
	Téléphonistes (TE)	8	0,08	2	20,0	01	11	-		_		-	_
	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	699 6	6,78	4 256	1,28	960 1	198 91	9 245	4,89	4 273	9,18	13 518	15 308
	Mécanographie (OE)	320	6'19	189	1,88	689	747	313	9'99	191	34,4	<b>∠</b> ∠₽	999
	Communications (CM)	999	8,08	163	7,61	828	198	699	8,67	168	2,02	158	898
nəi nistratif	Commis aux écritures et aux règlements (CR)	296 ∤€	<b>⊅</b> '69	⊅70 ⊅l	9,08	140 94	22 126	697 18	۷'69	13 820	8,08	689 97	180 23
əllənnoiss	professionnel	.N	%	.N	%	Franco.	distoT	'N	%	.N	%	Franco.	distoT
						+						+	
gorie	Groupe	Anglopho	<sub>e</sub> səuc	Ltancopho	*səuc	.olgnA		Anglopho	<sub>e</sub> Səu	Francoph	səuo	.olgnA	

24 476	1,81	4 421	6,18	50 055	26 800	<b>54 655</b>	0,81	177 7	0,28	20 214	lstoT	
2019	8,71	360	2,28	699 L	2 084	968 L	1,91	198	6,08	1 534	Techniciens divers (GT)	
804 7	6,81	1 206	7,88	6 202	901 8	848 T	6,81	1 246	2,58	6 302	Soutien technologique et scientifique (EG)	
₹99 L	1,62	484	6,07	1 180	£97 ŀ	1 632	28,5	997	3,17	1911	Soutien des sciences sociales (SI)	
101	7,08	18	ε'69	04	971	141	23,4	88	9,87	801	Soutien de l'enseignement (EU)	
996	9,11	111	¢,88	448	1 182	686	۷'6	96	8,06	893	Radiotélégraphie (RO)	
181	21,0	38	0'64	143	661	681	7,15	14	5,87	148	Photographie (PY)	
1 233	3,81	203	3,58	1 030	1 432	1231	0,81	122	0,28	1 010	Officiers de navires (SO)	
320	4,11	07	9,88	310	114	328	5,01	78	7,68	321	Navigation Aêrienne (AO)	
1207	20,0	242	0,08	996	1 265	961 1	7,61	532	€,08	096	Inspection technique (TI)	
S 655	22,6	009	4,77	5 055	2774	2 707	23,3	089	7,87	2 0 7 7	Inspection des produits primaires (PI)	
2 829	6,81	119	7,18	2312	3 158	2913	۲,۲۲	919	82,3	2 3 9 7	Électronique (EL)	
9771	7,02	298	8,67	6071	£86 F	1 825	2,02	898	8,67	1457	Dessin et illustration (DD)	
2 098	9,01	222	4,68	978 1	2 265	2 0 3 2	⊅'6	192	9'06	048 1	Contrôle de la circulation aérienne (AI)	Techniciens
48 032	56,6	12 799	73,4	32 536	24 257	47 824	56,6	12 743	73,4	35 081	lefoT	
1 599	6,28	0111	9,41	189	1 283	1 262	١,88	980 ₺	6,61	941	Traduction (TR)	
160	1,85	97	6,17	911	742	202	7,82	<b>7</b> 9	8,87	148	Stagiaires en (TA)	
756	9,08	782	<b>7</b> '69	029	1016	186	7,08	286	€'69	945	Services d'information (IS)	
8 132	28,5	2 320	3,17	5 8 12	886 8	899 7	0,82	2 148	72,0	9 250	Services administratifs (AS)	
1 223	2,22	272	8,77	196	1 305	1 269	22,3	283	<b>L</b> 'LL	986	Service extérieur (FS)	
1 658	23,5	390	3,87	1 268	368 F	037 1	7,22	397	8,77	1 353	Programmes de bien-être social (WP)	
253	0,71	128	0,88	979	826	897	0,61	145	0,18	813	Organisation et méthodes (OM)	
2 706	7,62	808	٤,0٦	1 903	796 2	2 665	29,3	287	۲,0۲	£88 r	Gestion du personnel	
≯60 Z	6,71	478	1,28	1 720	2 2 1 4	2115	4,71	368	9,28	747 1	Gestion des systèmes informatiques (CS)	
2112	22,5	974	9,77	1631	2 2 1 3	2 048	22,0	097	0,87	1 298	Gestion des finances	
947	29,0	138	0,17	338	909	8St	59,9	137	1,07	351	Gestion de la poste (PL)	
1 480	0,81	222	0,38	1 258	1 263	61 t l	7,41	208	6,28	1211	Commerce (CO)	
23 321	25,4	986 9	9,47	17 386	25 224	23 721	25,9	041 9	1,47	188 71	Administration des programmes (PM)	
1 684	8,71	300	2,28	1 384	1611	1 253	7,81	529	6,68	1 294	Achat et approvisionnement (PG)	Administration et service extérieur
Franco.	%	.N	%	.N	distoT	Franco.	%	.N	%	.N	professionnel	professionnelle
.olgnA	səuou	Francoph	səuc	oddolgnA		.olgnA	esəuo	Lısucoby	<sub>e</sub> səuc	oddolgnA	Groupe	Catégorie

8761

F,08 £'6L 901 1 7,08 **981 41** 54 525 55 344 6'6L 4 437 ۷۵6 کا 16101 S3 SS0 21 291 Verification (AU) 8,97 2373 3 027 2 988 53,6 904 t'91 2 282 64L E 680 € 914 Service social (SW) 163 0'61 0,18 135 180 091 0,02 30 0,08 78L 9'91 6,58 121 222 8,31 11 2'78 925 la défense (DS) 919 CQ 233 Service scientifique de 8'16 (Dd) senbiskyd 2'5 829 269 t'9 9'16 613 Z90 30 299 Sciences 9'91 infirmières (NU) 274 4,48 874 F 807 F 328 F 1,51 7/L 6'98 1911 2 116 Sciences forestières (FO) 0,11 0,68 46 911 901 9,8 6 p'16 96 GLL 60L 15 Sciences 2,81 01 8,18 (HE) 19 97 8,71 8 2,28 99 99 St Sciences domestiques 8'06 **ZL8** 7,8 61,3 974 (18) 9/8 L./ 1884 228 2,6 94 971 Sciences piologiques (SS) enbilitueios 929 6'61 901 1,08 £23 119 667 8'61 66 2,08 00t 689 Reglementation (SE) 2 263 2 183 **L**'9 152 64,3 S 028 5 253 191 **b**'9 611 9'16 2 0 7 2 Recherche scientifique 283 597 9'67 87 9'04 981 892 842 8,72 69 2,27 641 (AH) Recherche historique 63 8,88 7,88 89 100 63 31,2 58 8,89 **†**9 Psychologie (PS) 18 62 0.2 **4**9 22,4 91 9'11 48 28 9'61 91 9'08 99 Pharmacie (PH) 12,8 2,78 Meteorologie (MI) 989 874 869 699 8,68 848 1,65 6'94 924 109 222 53'0 0'77 423 veterinaire (VS) 989 999 Médecine ۲,91 83,3 Medecine (MD) 15,2 8,48 263 383 148 19 284 247 10 921 12,5 91 6,78 140 12,2 91 8,78 GLL Mathématiques (MA) Génie et arpentage (EN) 5 104 869 2 2 330 6'01 523 1,68 2 0 7 7 S 293 5 3 4 6 p'01 245 9'68 4,11 g 99 9'9 ε 9'16 physiothérapie (OP) 79 カカ 9,88 38 19 Ergothèrapie et universitaire (UT) 525 193 33,2 **†9** 8'99 159 112 221 7,75 67 75,3 128 Enseignement Enseignement (ED) 3 487 996 Z 0'97 998 L 0'79 1091 1112 3 3 2 4 1'91 999 L 5,53 687 F statistique (ES) 2 547 2364 9'81 322 **b**'98 2 042 2 632 2 441 14,1 344 6'98 2 0 9 7 Economie, sociologie et Droit (LA) 1.99 7,85 611 ٤'92 384 299 767 7,52 ٤,67 118 43 0'06 385 Chimie (CH) 0,01 457 814 10,3 43 7,68 927 428 Bibliothéconomie (LS) 927 2,71 94 8,28 098 897 437 8,71 87 2,28 698 9'02 t'64 Art dentaire (DE) 9 89 9'91 6 9'78 67 79 63 urbanisme (AR) 118 345 8,81 63 7,18 282 014 748 6'61 69 1,08 872 Architecture et Agriculture (AG) 068 382 8,71 99 7,28 918 390 382 0,91 19 0,48 351 sətsilsi Actuariat (AC) 20 0'07 8 0'09 15 19 saupititr 9'14 52,4 51'0 Haute direction (SX) e direction 1326 998 L 7,02 182 €'64 940 L 1354 1 354 872 0'64 9101 əllənnoissa Totalo Franco. % ·N 'N Totalb Franco. % 'N % 'N professionnel gorie Groupe olgnA .olgnA Francophonesa \*senoddolgnA Francophones<sup>a</sup> \*sənodqolpnA

pe professionnel et le groupe linguistique, 1977 et 1978 rtition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, le

**1461** 

egorie, groupe professionnels et groupe linguistique

gr usal

Dans 3 cas en 197	7 et dans 3 en 1978, les docu-	pC	pneadmo	volame f0f	.61 nə sə	19 OF 1 19 CT	IND 8791 r		O3 paona	4 employés	2201 40	-
	Platot bna12	186 863	L'99	82 955	33'6	282 788	100,0	181 E81	9'99	96 023	34,4	279 207
	lstoT	87 282	82,3	197 81	۲,۲۲	106 046	100,0	791 Z8	8,18	18 932	2,81	104 102
	Services hospitaliers (HS)	1 654	9,74	1 823	52,4	774 E	0,001	1 249	6,34	0191	7,48	2 759
	Services divers (GS)	9966	9'92	3 058	23,5	13 0 16	0,001	949 6	9,87	3111	24,5	12 686
	Services d'imprimerie (PR)	813	۲,88	714	6,66	1 230	0,001	887	7,89	114	8,48	661 1
	Services correctionnels (CX)	4 213	9'86	99	9,1	872 4	0,001	1844	6,86	94	7,1	Z99 Þ
	Réparation de navires (SR)	2 768	100,0	ţ	0,0	2 769	0,001	2 784	6'66	₽	1,0	2 788
	Pompiers (FR)	1 203	6'66	2	1,0	1 205	100,0	9741	۷'66	Þ	6,0	674 r
	Opérations postales (VR)	2.372	6,86	4 162	7,89	9 232	0,001	2 124	7,48	986 €	2,28	6113
	Opérations postales (PO)	38 227	6,08	9 012	1,91	47 239	100,0	38 020	8,67	609 6	2,02	699 27
	Manœuvres et hommes de métier (GL)	20 064	۴,99	183	6'0	20 247	0,001	19 124	1,99	871	6'0	19 302
	Gardiens de phare (LI)	219	٤,89	6	Z' L	929	100,0	084	0,86	10	2,0	067
	Équipage de navires (SC)	2 301	١'66	21	6'0	2 322	0,001	2 2 2 2 2	6'86	56	1,1	2 278
noitatiolqx∃	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	₹88₹	۲'66	8	€,0	2 902	0,001	2 785	۷'66	7	€,0	267.2
	lstoT	15 285	1,12	108 49	6'84	72 586	0,001	748 Ar	20'0	PL1 73	p'6Z	19617
	Traitement des données (AQ)	988	7,62	2 095	8,07	2 980	0,001	778	8,85	1712	2,17	3 048
	(∃T) sətsinorqəlèT	1	١'6	10	6'06	11	0,001	_				
	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	202	٤,٢	699 91	7,86	198 91	0,001	661	5,1	601 31	7,86	15 308
	Mécanographie (OE)	862	6'68	677	۲,09	747	0,001	280	7,54	978	8,78	999
	Communications (CM)	283	8,18	359	38,2	198	0,001	527	۷'09	148	8,68	898
Soutien administratif	Commis aux écritures et aux réglements (CR)	13 367	9,62	657 8E	4,47	921 28	0,001	12 964	24,9	711 68	1,87	52 081
	lstoT	24 068	8'68	257.2	10,2	26 800	100,0	53 979	6'68	2 705	1,01	Z6 684
	Techniciens divers (GT)	1 862	£,68	222	۷,01	2 084	0,001	∠66 L	8'68	228	2,01	2 225
	Soutien technologique et scientifique (EG)	900 /	4,88	1 100	9,81	901 8	0,001	288 9	2,88	940 F	3,51	Z96 Z
	Soutien des sciences sociales (SI)	686	6,88	824	7,84	1 763	0,001	876	0,83	688	0,74	787 F
	Soutien de l'enseignement (EU)	07	22,9	135	1,77	971	0,001	56	0,02	401	0,08	130
	Radiotélégraphie (RO)	7411	0,76	35	0,6	1 182	0,001	1 129	۷'۷6	72	2,3	1 199
	Photographie (PY)	181	0,16	18	0'6	661	0,001	121	9'06	81	9'6	681
	Officiers de navire (SO)	1401	9'46	34	2,4	1 435	0,001	1 393	۷'۲6	33	2,3	1 426
	Navigation Aérienne (AO)	014	8,66	ļ	2,0	114	0,001	484	9'66	2	9'0	964
Catégorie professionnelle	Groupe professionnel	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N
		нтоН	SƏI	Lemm	sə	Flota	la	шшон	sə	Гетт	SƏI	Total

°Comprend 624 employés en 1977 et 222 en 1977 et 222 en 1977 et 222 en 1967 en de la Forp publique et d'autres employés dont le poste n'a encore èté classé dans l'une ou l'autre des caté ries professionnelles.

"Comprend 101 employes en 1977 et 110 en 1978 qui pétalent en congé ou nommés a titre provisione; il su sont cependant pas compriée dans les totaux. Comprend, en 1977, 18 SX (17 hommes et 1 femme) du Bureau du Vérificateur général.

Dans 3 cas en 1977 et dans 3 en 1978, les docu ments de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.

Source : Commission de la Fonction publique (catégorie Haufe direction) et ministère des Approvisionnements et Services (autres catégories).

Page														
Participal   Par				ε,	6	7,0	1 565	0,001	1277	١'66	15	6'0	1 289	0,001
Service Scientifique (SC)   State		5 6	96 6	6'	98	٤,٤	2774	100,0	2 668	9'96	96	4,8	2 763	0,001
10,001   10,000   1	Électronique (EL)	3 1	66 ↓	S,	71	9'0	3 158	100,0	3 141	9'66	71	9'0	3 158	0,001
10,001   10,001   10,000   1		4 1	68 0	٤,	213	7,01	1 983	0,001	1 704	8,88	215	2,11	6161	0,001
Schorice Schories   Continue		2 2	36 9	٤,	39	۲,۲	2 265	0,001	5 209	2,86	04	8,1	2 249	0,001
Service Service Services   S	IstoT	36 6	<i>LL</i> 9	LL 6'	1341	1,22	21 257	100,0	189 68	2,97	12 141	53,5	51772	0,001
Principal Procession   Principal Procession   Processio	Traduction (TR)	9	6b l	2	652	8,03	1 283	100,0	<i>L</i> †9	7,84	289	5,13	1,329	0,001
Professional Fig.   Prof		ļ	09 6	8,	86	7,68	742	0,001	111	8,88	88	44,2	199	0,001
Pachetche Discolaring   Pachet   Pach		9	9 9	9	360	35,4	1016	0,001	619	9,89	372	⊅'9E	1021	0,001
Psychologie (PS)   77   71,0   23   23,0   84   70,0   56   70,0   70   70,0   70   70,0		0 9	27 8	3 5	355	7,72	886 8	0,001	6213	<b>⊅</b> ,07	2613	9,62	8 826	0,001
Priarmacie (PH)	Service extérieur (FS)	Sŀ	26 93	Ļ	06	6'9	1 305	100,0	1 182	8,26	76	S,7	1274	0,001
Priarmacie (PH)		<b>7</b> L	87 7	9	804	21,5	968 F	0,001	7041	٤,97	368	7,02	3771	0,001
Proper		L	68 C	9	98	4,01	828	100,0	617	٤,68	98	7,01	908	0,001
Section des systèmes		2 1	12 2	0	098	29,0	796 2	100,0	180 2	0'69	756	0,16	3 0 18	0,001
Professionnelle   Profession		8 F	₽8 I	S	343	3,31	2214	0,001	098 1	6,88	735	1,91	2217	0,001
Service social (PM)   Service Sciences   Pulsitation des   Pulsi	Gestion des finances (FI)	8 F	₽8 G	L	338	15,3	2 2 1 3	0,001	1 66 1	3,58	188	3,81	2312	100,0
Pharmacie (PH)	Gestion de la poste (PL)	₽	86 6	8	9	1,2	909	0,001	013	0'66	g	0,1	S15	0,001
Price   Professionnelle   Pr	Commerce (CO)	₽ L	⊅6 t	6	64	L'9	1 563	100,0	683 F	8,46	98	2,8	1 624	100,0
Service scientifique (PC)   Post		461	87 I	3 8	5 483	7,15	\$2 \$5₹	100,0	116.61	6'94	708 3	1,62	811 92	0,001
Second   S		13	98 9	9	216	4,81	1191	0,001	1741	9,48	268	4,31	4 739	0,001
Marcher   March   Ma	IstoT	9 81	<i>LL</i> 9	S 0	999 9	23,0	<b>S4 S2S</b>	100,0	18 536	2,87	786 Þ	51,5	53 550	0,001
Marcher   March   Ma		3 0	96 6	9	011	3,5	871 E	100,0	5 808	F,86	118	6,6	3 027	100,0
Service scientifique (BC)   Service scientifica   Service sc		L	97 1	9	43	23,4	184	0,001	140	8,77	01⁄2	2,22	180	100,0
Seciences   Seci		9	96 6	9	81	₽,€	723	0,001	212	r,8e	12	6,8	533	0,001
90016   Groupe   Groupe   Decisionnelle   Deci	Sciences physiques (PC)	G	06 7	0	19	10,0	613	100,0	799	8,68	<b>†</b> 9	2,01	829	100,0
Section cesarion ce		!	E 1	8 2	5 032	2,86	2 116	0,001	06	6,3	1618	۲,46	807 1	0,001
9019 94019 952ionnelle professionnel A. M.		ļ	001 9	0	0	0,0	911	0,001	G11	0,001	0	0,0	911	0,001
gorie professionnelle p	Sciences		L 1	9	99	9'86	99	0,001	0	0,0	FB	0,001	19 "	0,001
gorie professionnelle p	Sciences	· L	98 6	9	127	3,41	948	0,001	†9L	4,88	120	9,81	<b>≯</b> 88	0,001
gorie spionnelle professionnell professionnelle profess		t	76	2	42	8,7	689	0,001	774	5,26	07	۲,۲	713	0,001
90rie Groupe Asionnelle professionnel A. % N. %		2 1	26	9	179	2,4	2 253	0,001	2 205	₽,76	28	2,6	2 263	0,001
gorie         Groupe         N.		2	92 3	Þ	99	24,6	268	0,001	213	6,87	02	7,42	283	0,001
gorie Groupe N. % N. % N. % N. % N. % N. % N.	Psychologie (PS)		11 1	0	23	23,0	100	0,001	92	7,18	21	£,81	86	0,001
gorie Groupe		)	94 1	2	50	8,62	48	100,0	99	0,08	<b>7</b> L	20,0	04	0,001
Mod sietoT sammed sammoH										%	.N	%	.N	%
	-	H	3000	1		51	IctoT	8	шшон	50			cto.T	6
		professionnel Pharmacie (PH) Parmacie (PH) Psychologie (PS) Recherche scientifique Recherche scientifique (SG) Psychologiques (BI) Sciences Sciences Sciences Sciences Administration (AD) Psychologiques (BI) Sciences Sciences Sciences Sciences Sciences Comercie (PC) Sciences Science	prodesines (PC)  Pharmacie (PH)  Pharmacie (PH)  Pharmacie (PH)  Pharmacie (PH)  Pecherche side (PC)  Pecherche scientifique  Sciences  Pologiques (BI)  Sciences  Diagnistration (BC)  Pervice scientifiques (PC)  Sciences  Programmes (PC)  Pervices  Sciences (PC)  Sciences  Programmes (PC)  Pervices side (PC)  Pologiaines (PC)  Pologia	Programmes de la Designe (PG)   Programmes de la Designe (PG)   Program (PG)   Program (PG)   Programmes (PG)   Programmes (PG)   Programmes (PG)   Programmes de la Designe (PG)   Programm	1.00	Prinches (SG) 77, 77, 82, 83, 84, 78, 84, 84, 85, 86, 86, 86, 86, 86, 86, 86, 86, 86, 86	Principle   Part   Pa	Second Color   Color	Participation   Participatio	Properties   Pro	Professional Physical Registration of Physic	Pacific   Paci	Proposed (PT)   Proposed (PT)	Pack-place   Pac

e du tableau 15

		8761						7761				
FlstoT	se	Еешше	sə	шшоН	6	EtoT	se	Femme	səı	шшоН	_	
.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Groupe professionnel	Catégorie professionnelle
1 326	5,9	01⁄2	l'26	1316	0,001	1 324	2,9	38	l'26	1 286	Haute direction (SX)	Haute direction <sup>b</sup>
12	8,4	1	2,26	50	100,0	12	8,4	L	95,2	50	Actuariat (AC)	Scientifiques et
390	۲'9	56	6,86	198	0,001	390	9'₺	81	<b>⊅</b> '96	372	Agriculture (AG)	spécialistes
778	6,3	50	7,46	357	0,001	014	₽'9	22	9'76	388	Architecture et urbanisme (AR)	
62	9,1	ļ	⊅'86	19	0,001	<b>7</b> 9	0,0	0	0,001	<b>†</b> 9	Art dentaire (DE)	
462	6'79	300	1,35	162	100,0	458	9Ԡ9	967	36,4	162	Bibliothéconomie (LS)	
427	9,91	1.7	4,88	998	0,001	436	8,81	69	2,48	298	Chimie (CH)	
199	8,81	<b>7</b> 6	2,88	<b>∠9</b> ₽	0,001	293	9,71	66	4,28	797	Droit (LA)	
2 547	6,81	322	r,88	2 192	100,0	2 632	13,2	348	8,88	2 284	Économie, sociologie et statistique (ES)	
78⊅ €	€,84	1 685	7,13	1 802	0,001	177 8	8,84	1842	5,13	1 929	Enseignement (ED)	
552	9,8	8	<b>7</b> '96	217	0,001	112	8,5	9	2,76	505	Enseignement universitaire (UT)	
179	95,6	20	4,7	₽	0,001	<b>4</b> 9	95,56	62	3,7	9	Ergothérapie et physiothérapie (OP)	
2 693	٤,١	33	۲'86	5 260	0,001	2 598	S,t	32	8,86	5 266	Génie et arpentage (EN)	
131	22,9	30	1,77	FOF	0,001	140	1,22	15	6,77	109	Mathématiques (MA)	
748	8'6	34	2,06	313	0,001	585	4,8	32	9,16	138	Médecine (MD)	
989	9,8	21	<b>7</b> '96	999	0,001	109	8,6	23	2,86	878	Médecine vétérinaire (VS)	
869	0,4	24	0'96	478	0,001	989	9,6	21	<b>7</b> '96	999	Météorologie (MT)	

Tableau 15

Source : Commission de la Fonction publique (catégorie Haute direction) et ministère des Approvisionnements et Services (autres catégories).

groupe professionnel et le sexe, 1977 et 1978

Categorie, groupe professionnels et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, le

membres de la Haute direction; pour les autres catégories, il s'agit de la première langue officielle de l'employé.

PcComprend 101 employes en 1979 et 110 en 1978 qui e biosidolie. Ils ne sont cependant pas comptés dans les totaux. Comprend, en 1977, 18 SX (12 Anglophones et 6 Francophonnes) du Bureau du Vérificateur général.

Comprend 622 em 1977 et 222 en 1979 et Commission des relations de travail de la Fcg publique et d'autres employes donn le poste n'entre des cat riec profesionnelles.

8761

Selon la déclaration des intéressés dans le cas des 244 154 Grand totale 29 730 249 477 26,2 85 332 8,57 184 145 282 788 **769 86** 27,2 617 99 72,8 177 735 15 625 117 16 73,2 9'67 9'04 Exploitation 8,65 24 491 986 99 970 901 146612 990 78 24 759 967 69 0668 176 29 30,5 19 234 9'69 43 737 72 586 0678 960 79 6'08 087 61 L'69 918 77 administratif Soutien de cadres)° AL 278 46 SJ 253 £'11 6bE E4 103 235 **LL9 L** 998 96 72,7 21 802 24.3 74 053 0908 7,22 Total (catégories Techniciens 6,18 50 055 0,81 2 208 24 476 1,81 4 421 26 800 5 145 54 622 レヤヤヤ 0,28 20 214 service extérieur 73,4 32 536 9'97 12 743 4,87 180 98 3 737 48 035 9'92 12 799 29219 3 433 47 824 Administration et spécialistes 7,08 381 TF 22 344 6'61 18p p F,08 406 ZI 1 929 21 291 5,61 901 7 54 525 806 F Scientifiques et ٤'64 940 L 1324 1354 21,0 278 0'64 900 1 Haute direction<sup>b</sup> 1326 7,05 182 professionnelle nuuooui Franco. Franco. 'N 'N 'N % 'N Total nuuooui % aupit aupit Catégorie -singnil .olgnA Anglophones® Francophones® -singnii .olgnA Anglophonesa Francophonesa Groupe Groupe

876f 1977 et 1978

Categorie professionnelle et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le

1461

ctionnaires de la Region de la capitale nationale

artition, en pourcentage, de l'effectif fotal des fonctionnaires de la Région de la capitale pnale, selon la catégorie professionnelle, 1974 à 1978

administratif service extérieur et spécialistes Haute direction Exploitation Soutien Techniciens I te noitstration et I Scientifiques 87 77 87 87 47 84 44 94 94 44 84 44 94 94 44 87 77 87 87 77 87 77 87 77 87 87 47 Note: Voir le tableau 13. des catégories l'ensemble Répartition selon la catégorie Répartition selon

### egorie professionnelle et lieu de travail

artition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le lieu ravail, 1977 et 1978

oleau 13

			7761						161	8		
	la capit	Ab noigèR la capitale alsnoitsn		xu9 ail	stoT		noigàA Iiqso si moitsn	ale	il sərtuA vart əb	,,,	stoT	
gorie professionnelle	.N	%	'N	%	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%
e direction <sup>a</sup>	1 130	6,38	194	7,41	1324	100,0	1 137	6,88	219	1,91	1356	0,001
rifiques et spécialistes	857 6	2,04	14 514	8'69	24 252	0,001	9 320	r,04	13 900	6'69	23 220	0,001
inistration et service extérieur	19 539	1,88	31718	6,19	21 257	0,001	01661	38,5	31 862	6,19	51772	0,001
snaioin	<b>⊅</b> 96 9	0,62	19 836	0,47	26 800	100,0	<b>788 9</b>	8,82	767 61	2,47	789 97	100,0
l (catégories de cadres) <sup>b</sup>	37 260	0,85	272 99	0'19	103 235	0,001	37 125	1,85	<b>262 99</b>	6'89	102 922	0,001
ien administratif	29 293	4,04	43 294	9'69	72 586	100,0	28 635	8,68	43 356	2,09	19614	0,001
noitstic	097.7	٤,٦	982 86	7,26	940 901	0,001	8 140	8,7	796 96	2,26	104 102	0,001
distot bi	74847	26,5	146 702	23,5	282 788	100,0	170 47	56,5	205 136	3,57	279 207	0,001
ima Off ta STRT na savolgma for bran	synolar											

Prend 101 employes en 1977 et 110 employ

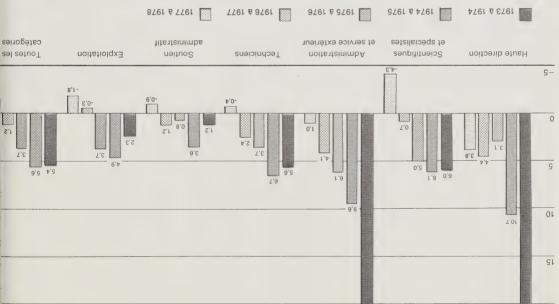
ommission des relations de travail de la Fonction prend 624 employés en 1977 et 222 en 1978 de isoire. Ils ne sont cependant pas comptés dans otaux. Comprend, en 1977, 18 SX du Bureau du

professionnelles. ique et d'autres employés dont le poste n'a pas pre été classé dans l'une ou l'autre des catégo-

nnements et Services (autres catégories). rce: Commission de la Fonction publique agorie Haute direction) et ministère des Appro-

8761 & 8781, allennoisesford Evolution des effectifs de la Fonction publique, exprimée en pourcentage, selon la catégorie **Evolution des effectifs** 

9,5 G 1,8 0,8 10 91 0,15 b'82 52



### Categorie professionnelle et sexe

Tableau 12

8781 ta 7781 ,axae Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le

ell	stoT		1978  mmə <sup>-</sup> l	Sə	шшоН		stoT		7781  mm93	Sə	mmoH	
	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Catégorie professionnelle
L	1356	5,9	07	1,76	1316	0,001	1 324	2,9	38	1,76	1 286	Haute direction <sup>b</sup>
L	23 220	21,5	786 t	2,87	18 236	100,0	24 252	23,0	999 9	0,77	18 686	Scientifiques et spécialistes
L	51712	23,5	12 141	9'94	169 66	0,001	51 257	1,22	11341	6,77	39 916	Administration et service extérieur
1	26 684	1,01	2 705	6'68	23 979	0,001	26 800	10,2	2 732	8,68	24 068	Techniciens
L	102 922	£,61	698 61	Z'08	83 053	100,0	103 235	0,61	949 61	0,18	938 88	Total (catégories de cadres)°
11	19617	Þ'6Z	Þ11 78	9,02	748 41	0,001	72 586	6,87	108.78	1,12	15 285	Soutien administratif
1	104 102	18,2	18 932	8,18	791 38	0,001	106 046	7,71	18761	82,3	282 78	Exploitation
L	279 207	p,pE	96 023	9'99	181 581	100,0	282 788	6'88	95 922	F,88	186 863	olstot brish

Bureau du Vérificateur général. l'employé.

l'employé.

de disient an congé ou nommés à titre provisoire. Ils ne sont cependant pas comptés dans les totaux. Compend, en 1977, 18 SX (17 hommes et 1 femme) du burgeau du Vérdicateur de pénéral. ments de paye ne précisent pas le sexe de

Pans 3 cas en 1977 et dans 3 en 1978, les docu-

ries professionnelles. encore été classé dans l'une ou l'autre des catégopublique et d'autres employes dont le poste n'a pas la Commission des relations de travail de la Fonction Comprend 624 employés en 1977 et 222 en 1978 de

visionnements et Services (autres catégories). (catégorie Haute direction) et ministère des Appro-Source: Commission de la Fonction publique

**266 6** 

604 61

13 572

17 355

31514

26 377

28 953

15 697

5218

5 165

2 034

5.71.23

906

19

101910

8448

694 81

12 784

641 91

58 485

24 824

56 501

11 292

11 620

L 77. 7

9971

1559

1 500

Franco

.olgnA

911

5 40e

189 t

3 160

4 555

8 203

213

LLE /

6/7 8

3441

1516

19t

968

984

L9

6

Francophones<sup>a</sup>

N

7,45

1,62

8,85

8,08

91/2

0,62

9'62

7,85

91,9

34,5

6'4

9'72

0'94

٤'92

6'84

4'69

75,4

p'01

5,17

1,88

8,79

9'99

1,29

7,27

%

7 042

840 41

₽296

196 LL

286 02

17311

061 61

8 0 13

641 8

3 0 5 2

666

825

912

54

N

\*senoddolgnA

1968

16 282

15 832

918 11

15017

37 548

27 389

22 809

20 224

1949

9799

1019

027 4

2 185

188 t

Totale

urce: Ministère des Approvisionnements et vices.

est de moins de 35 heures et employés dont le est de moins de 35 heures et employés dont le ilre n'est pas indiqué.

s 38 634 cas en 1977 et 29 730 en 1978, les uments de paye ne précisent pas la première tyle officielle de l'employé. All de l'employé.

mière langue officielle. on le taux du salaire annuel des employés au 3 t

Istot bns 2,72 8,27 92 335 8,67 184 145 282 788 544 124 617 99 177 735 279 207 249 477 26,2 Ires o 989 61 32 703 50 000 0,72 8149 0,87 14 642 881 97 6 553 **268 48** 181 7,57 164 510 220 082 554 094 2,72 L00 L9 8,27 £60 £91 241 810 223 289 26,3 644 89 000 09 aps 81 13 38,5 9'19 ٥b Ω 0,08 64 000 23 ₽'9L 21 9,58 19 666 61 68 231 508 15,9 1,78 281 8,68 t99 969 6,91 16 7,58 661 666 77 000 991 016 861 1 960 L 14,2 8'6 32 2,06 38 666 000 6,88 393 404 245 G'LL ÞΖ 899 15,9 Z.C F,78 198 38 999 000 Stb 50t 199 119 141 82 6'98 **bbb** Z'91 ε,ε8 666 LE 000 7,88 354 bc 1749 979 14,3 91 LSt 2'11 6,88 004 666 98 -000 987 L 86,3 262 63 112L 13,7 881 68L I 8,98 917 666 98 -000 874 13,2 20 192 469 13,2 85 8,98 909 9'78 666 te-000 9,78 0911 040 1 t'91 091 990 L 15,5 0911 8,88 666 EE -000 2,11 988 1014 796 8,91 162 2,58 008 1 032 116 901 2,28 756 -35 888 -000 8,41 291 9411 5,31 180 7,48 1 183 1 100 1 237 7,48 687 31 666 -000 15,5 9'48 9441 886 186 12,3 145 2 129 2 0 2 8 30 666 -000 9'08 690 L 906 L 1 792 8,02 2,67 1 450 1 459 1328 9'61 529 0,38 906 L 666 67 000 2 200 0'61 814 0,18 1 782 2418 2 243 0'91 5315 -28 999 -000 998 L 23,3 4'94 977 L 1744 9891 1'21 280 6,28 010 126 L 1885 -27 999 -000 2 480 51,9 245 1,87 886 F 5 110 5 002 977 8,77 099 1 5 603 9,08 2/0 L -56 999 -000 1330 t'61 258 2 284 809 8,77 944 L 1 454 5412 8,25 2,77 5 232 €06 € 3 688 1'61 904 6'08 2882 -52 666 3 485 3 284 **L' LL** -000 9'94 988 E 22,3 StL 169 2 54 999 726.2 54'4 ZLZ. Z 9LL 8 2515 L'82 089 6'94 926 L -53 666 -000 5 625 **†09** 0'44 7667 2825 255 3 207 3 0 5 9 7,62 018 5,57 5 5 1 3 -55 888 -000 9'84 089 E 3413 56,4 106 1,62 111 6'94 3 9 18 -21 888 -000 997.9 8,62 767 L 2,97 777 A 2415 960 9 9 6 6 5 2 8,97 3 726 -50 666 -000 4 823 17.L L 4 103 3835 24,4 9'94 5 800 6 553 tg1 9 7,65 1 642 5,57 4 215 46 666 52,6 10 615 490 OF 2 580 t't/ 18t L

988 8

12413

948 11

13 826

607 EL

31413

54 039

060 LZ

18 332

786 b

9699

9409

19L 8

1415

1387

Franco.

.olgnA

8,45

27,5

9,45

32,8

30,0

1,85

8,08

31'4

7,62

1,68

6'08

8,45

2,71

4 232

1162

3 0 9 5

918 01

7 206

**PE69** 

279 S

1 2 2 5

069 1

649 L

8/6

16t

533

N

Francophones®

1977

8781 tə 7781 , aupitziu

iltement annuel et groupe linguistique selon le traitement annuel et le groupe satition, en nombre et pourcentage, des employés selon le traitement annuel et le groupe

2,87

75,5

t'91

6'11

8,27

2,78

0,07

6'12

**L'69** 

9,89

8,07

6'99

1'69

2,68

8,28

%

9929

181 11

6968

764 OF

2466

21 158

16 830

991 91

12 785

3 450

900 \$

96€ €

2 183

1 148

1.76

N

\*sənonqolgnA

-000

-000

-000

-000

-000

-000

-009

-000

-009

000

-00

666 81

666 41

666 91

666 91-000

666 71-000

13 888

11 999

666 01-

6666

66t 6

6668

6678

666 4

667 4 -- 000

dement annuelb

Traitement annuel et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le traitement annuel et le sexe,  $1977 \ et \ 1978$ 

lstot bnsná	186 863	1,88	95 922	33'6	282 788	100,0	183 181	9'99	96 023	34,4	279 207
osa1tu/	18 089	6,33	14 613	2,44	32 703	0,001	50 858	8,88	16 538	2,44	768.78
lsto	168 774	9'29	81 309	35,5	220 082	0,001	162 323	l'29	S84 67	35,9	241 810
000 09 ab sul	91	6,88	2	1,11	18	0,001	84	0,86	1	2,0	67
666 61-000 9	78	8,76	2	2,2	68	0,001	228	7,86	3	٤,١	231
666 77-000 0	<b>∠</b> †9	<b>⊅</b> '∠6	71	2,6	<del>1</del> 99	0,001	671 l	6'96	67	1,4	861 1
666 68-000 68	778	6'96	91	1,4	868	0,001	929	0'96	28	0,4	<b>⊅</b> 0∠
666 85-000 88	422	8,46	23	5,2	Stt	100,0	999	9'86	8	4,1	799
666 75000 7	343	9'96	12	⊅,8	322	100,0	299	8,86	7	2,1	<b>1</b> 729
666 98-000 98	188	<b>b</b> '96	31	9,6	862	0,001	1 440	0,76	94	0,6	1 485
666 98-000 98	513	7,86	L	٤,٢	920	0,001	742	9,76	6F	2,5	197
666 75-000 74	137	0,86	23	0,2	1160	0,001	1 132	9'46	28	2,4	1 160
666 EE000 E	1 005	1,76	30	5,9	1 032	100,0	696	9'96	97	4,4	4101
22 000—35 888	1 142	96'9	14	3,5	1 183	100,0	181 F	9'96	99	9'7	1 237
966 18-000 1	896	0'26	30	0,6	886	0,001	2 068	1,76	19	6,2	2 129
666 08000 08	1361	<b>b</b> '96	99	9'₺	1 426	100,0	1 783	9'86	122	<b>7</b> '9	906 L
666 67-000 6	2319	6'96	66	L'7	2418	0,001	2 173	0'76	139	0,8	2312
8 000—28 666	1631	6,56	701	L'9	1744	100,0	787 r	<b>7</b> '06	190	9'6	779 r
966 72—000 TS	076 1	1,66	941	6'9	2116	0,001	2 398	1,29	505	6'2	2 603
666 97-000 98	1 292	۷'06	132	6'3	1 424	0,001	2 132	6,88	283	7,11	2415
22 000—52 666	3 645	⊅'€6	528	9'9	3 903	100,0	3117	9'68	392	3,01	3 482
4 000-54 666	3 172	8,68	198	10,2	3 233	0,001	2714	۲,78	402	12,9	3116
3 000—23 999	2 382	٤,68	585	7,01	2 9 5	100,0	2 420	7,28	405	5,41	2 825
22 000—22 999	2 731	2,28	944	8,41	3 207	100,0	3015	1,88	615	6,81	3 630
21 000—21 999	6184	0,68	269	0,11	2142	100,0	<b>797 3</b>	7,38	988	5,51	6 652
000 000-50 666	4 254	6'98	189	13,1	2 202	0,001	87£ £	6,28	725	۲,۲۱	4 103
666 61 000 61	<b>∠6</b> ₹ 9	6,88	1 0 2 2	1,91	6 553	0,001	967.8	6,28	1816	۲,۲۲	10 612
666 81 000 81	<b>199 T</b>	9,48	1384	16,5	1968	0,001	8 363	7,88	1634	6,91	<b>266 6</b>
666 41-000 41	13 100	2,08	3 182	9'61	16 282	100,0	681 91	1,28	3 250	6,71	19 209
666 91 000 91	10 899	6,48	1 936	1,21	12 835	100,0	066 6	9,67	3 282	26,4	13 572
666 91-000 91	12 197	82,3	2 619	۲,۲۲	918 41	0,001	12 838	0,47	7134	0,62	17 355
666 71-000 71	10 815	0,27	4 202	0,85	15 0 17	0,001	21 230	0,88	<del>1</del> 86 6	32,0	31214
966 Et000 El	678 08	2,28	699 9	8,71	37 548	0,001	849 91	1,69	9 729	6'98	778 92
12 000—12 999	13 927	8,08	13 462	2,64	27 389	0,001	12 698	6,64	16 255	1,88	28 953
666 FF000 FI	EE9 6	42,2	13 175	8,78	22 809	100,0	296 9	6'97	947 9	1,68	12 697
666 01000 01	876 7	₽'68	12 246	9'09	20 224	0,001	4 632	36,55	8908	63,5	12 701
666 6	2 8 7 5	0'09	978 2	0,03	157.8	100,0	2 307	2,44	5 9 1 1	8,68	5218
667 6000 6	2 963	6,34	3 583	7,48	949 9	100,0	328	15,2	788 r	8,48	2 165
8 200— 8 666	1 545	25,3	999 7	7,47	101 9	0,001	319	7,81	1715	6,48	2 034
66480008	944	8,71	3 654	82,5	4 430	0,001	395	9,81	1727	81,3	5 153
666 Z	745	6,81	1 838	1,48	2 185	0,001	192	2,12	417	8,87	906
667 7 000 7	977	7,52	1 435	٤'9٤	188 F	0,001	9	8,11	945	2,88	19
dleunna tnemetist	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N
	mmoH	səı	Lemm	sə	stoT	e I	ишоН	sət	Femn	səı	οT
			461						Z61	0	

décembre. Émployés à salaire horaire, dont la semaine de tra-vail est de moins de 35 heures et employés dont le salaire n'est pas indiqué. bSelon le taux du salaire annuel des employés au 31

Source: Ministère des Approvisionnements et Services.

Seo se: Ministère des Approvisionnements et

ol!

79-

69

38

34

-29

**72-**

Is de 20 ans

ibe q, gde

et sexe 8 usal

snid 19 su

le de naissance de l'employé. ments de pension de retraite ne precisent pas 485 cas en 1977 et dans 364 en 1978, les e oficielle de l'employe.

ments de paye ne précisent pas la première 38 634 cas en 1977 et dans 29 730 en 1978, les ière langue officielle.

177 735

11 336

993

\*sənonqolgnA

186 863

72,8

8,78

6'08

79 22 071 17 634 67 77 948 91

879F 19 rtition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge et le sexe,

L'99

95 922

			//6L						0.161			
	шшоН	Hommes		Femmes		*IstoT		sə	Гет	se	EtoT	g
be q, gde	'N	%	'N	%	'N	%	.N	%	'N	%	.N	%
s de 20 ans	1 783	1,86	1918	6,69	₹66 ₹	0,001	1104	9,66	2 178	t'99	3 282	0,001
54	16 226	2,84	18 902	8,68	35 128	0,001	13 269	5,44	16 655	7,88	29 924	0,001
56	28 628	9'09	678 8f	39,5	808 74	0,001	27 822	6,78	20 240	1,24	48 063	0,001
34	25 710	1,07	896 01	59,9	849 98	0,001	28 426	8,89	12 872	31,2	41 298	100,0
68	18 991	9'04	7 92⊄	⊅'6⋜	26 915	0,001	926 61	0,07	999 8	0,08	28 542	100,0
bt	718 71	۷'69	1197	8,08	25 128	0,001	17 443	7,89	7 942	8,18	25 385	100,0
64	986 81	7,07	848 T	29,3	26 785	100,0	698 81	9'04	658 T	₽'67	26 708	100,0
79	22 597	8,17	698 8	2,82	297 18	0,001	₽78 02	3,17	8 332	28,5	29 208	100,0
69	23 493	0,87	60t Z	24,0	30 905	100,0	23 003	9,87	99t Z	24,5	30 468	100,0
79	12 048	1,87	3 988	24,9	16 036	0,001	11810	0,97	3 731	24,0	15 541	100,0
2ula te si	272	0.88	420	0,44	1 022	100,0	108	0,17	153	59,0	424	100,0

282 788

33'6

100,0

183 181

s de paye ne précisent pas le sexe de 3 cas en 1977 et dans 3 en 1978, les docu-

le de naissance de l'employé. ments de pension de retraite ne précisent pas 485 cas en 1977 et dans 364 en 1978, les loye.

: Winistère des Approvisionnements et

e usel

et groupe linguistique

8761 ta TT61 , aupital artition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge et le groupe

7,08 55 560 6,18 23 173 30 905 ZS 284 19,3 2337 6,81 5271 30 468 28 444 2,67 8,02 9649 20,5 229 9 9'64 21 467 29¢ LE 27 866 802 62 56 95 t'91 26 785 23 392 24'9 8949 **1919** t'9L 18 604 26 708 24361 23,6 9'92 1799 7'71 6'94 17 552 52 158 22 017 25 385 53 150 1,45 899 9 888 81 26 915 23 684 6,75 1199 1,27 26 797 6,72 7 209 28 542 52 405 1,15 10 104 6'89 849 98 35 209 41 298 \$81 TE 8,62 11 084 2,07 56 100 808 74 40 721 8,18 15 941 2,88 27 780 ٤'69 59 146 42 088 30,7 15 945 £90 87 640.81 35 128 28 039 9'98 0966 9'79 24 258 34,2 8 286 8,69 15 972 59 924 9'68 68£ ₽ 9'09 5 152 3 214 9'68 006 t'09 1371 t 634 3 282 2 271 Franco. % 'N % 'N Total Franco. % 'N % 'N Totalb

\*senoddolgnA

282 788

1 055

16 036

244 154

14 0 13

.olgnA

405

2,72

12,2

1,61

617 99

2 674

612

Francophones<sup>a</sup>

1977

8,57 34F 48F 26,2 **222 99** 249 477 12,1 01 6,78 162 331 11 684

Francophonesa

8761

£,81 5 614 7,18 15 541 14 298

279 207 454

.olgnA

279 207

1000

34,4

96 053

9'99

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

documents de paye ne précisent pas la première langue officielle de l'employe. Comprend, en 1977, 428 employes du Bureau du des télécommunications.

première	ent pas la	ne précis	a de paye	qocnment
səl '876	F ne 087 9	1977 et 2	34 cas en	Dans 38 6
		cielle.	angue offi	Première l

Totale Première langue officielle.	477 735	8,27	614 99	57,9	244 154	282 788	184 145	8,57	92 335	26,2	774 942
Bureau du Directeur, la Loi anti-inflation	_	_	_	_		12	1	0,001	0	0,0	ŀ
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	7	9,59	<b>7</b>	⊅'9€	11	11		5,83	9	7,14	12
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme						12	2	100,0	0	0,0	2
Conseil de révision des pensions	9	46,2	L	8,53	13	13	8	61,5	S	38,5	13
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale							0	0,0	ļ	0,001	ŀ
Commission des allocations aux anciens combattants	12	0'09	12	0,08	24	72	12	8,48	10	9,34	22
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	6	0°S†	11	929	50	22	8	32,0	<b>Z1</b>	0,88	52
Commission du tarif	Į.	0'09	1	0'09	2	52	Į.	0,08	ļ	0,08	. 2
Commission de révision de l'impôt	12	0,04	81	0,09	30	35	91	2,84	۷١	5,13	33
Commission de la réforme du droit	10	32,3	12	7,78	18	88	8	7,82	22	5,57	30
Commission mixte internationale	ŀ	0,001	0	100,0	ŀ	34	2	0,001	0	0'0	2
Bureau du Directeur général des élections	8	25,2	82	8,77	98	68	6	7,82	52	5,47	32
Commission d'appel de l'immigration	7.5	6'79	20	1,35	78	09	34	8,07	ÞΙ	2,62	84
Cour suprême	23	9,68	20	9,94	643	97	1	0'09	1	0,08	2
Commission canadienne des droits de la personne	Ļ	0,001	0	0,0	1	3	ļ	0,03	ŀ	0,03	2
Secrétariat du Gouverneur général	30	l 'bb	38	6'99	89	ST	58	€,64	38	7,88	29
Bureau des relations fédérales-provinciales	32	8,83	30	46,2	99	69	98	0,84	68	52,0	97
Conseil canadien des relations du travail	98	0,84	68	62,0	94	18	32	Z,E4	97	8,82	18
Bureau du Commissaire aux langues officielles	_			_		89	10	7,12	98	£,87	97
Bureau du Contrôleur général							82	<b>⊅</b> '98	p1	9,41	96
Cour fédérale	87	1,88	07	6,88	811	133	0	0,0	1	0,001	1
Bureau des services juridiques des pensions	18	1,88	9	6,61	98	<b>↓</b> ₽	103	91,2	01	8,8	Ell
Sciences et Technologie	66	⊅'69	14	9,08	134	139	101	7,27	68	27,3	143
Affaires urbaines	96	<i>p</i> ' <i>p</i> 9	23	9,35,6	671	160	3	0,08	2	0,04	9
Rétablissement agricole des Prairies	16	100,0	0	0,0	16	181	99	0,001	0	0,0	99
Commission des relations de travail de la Fonction publique	57	0'67	94	51,0	941	991	27	3,94	83	9,53	155
Assurances	145	3,18	33	3,81	871	180	122	4,28	33	9,71	188
Solliciteur général	155	6'89	99	1,15	221	515	135	8,17	23	2,85	188
Commission nationale des libérations conditionnelles	134	9,59	22	3,98	211	525	143	9,19	68	4,88	232
Bureau du Conseil privé	140	54,3	118	Z'97	528	592	151	9'99	911	43,4	292
Ministère d'affectation	.N	%	.N	%	+ Franco.	distoT	'N	%	.N	%	+ Franco.
	1qolgnA	səuou	Francoph	*səno	.olgnA		IqolgnA	8S9UOL	Erancop	*sənon	.olgnA
			31	226					61	87	

tremessilabilesement sole des anciens strattsd	282	6.78	68	1.21	321	323	592	7.46	St.	9.3	270	275
mission canadienne des	226	8.87	72	2.4.2	862	312	248	5.38	42	3.41	580	323
e national de l'énergie	293	7.78	17	12.3	334	198	284	6.78	68	12.1	323	233
seil de la radiodiffusion se télécommunications diennes	221	52.4	102	9.74	422	877	161	6.03	981	7.64	088	707
mission de lutte contre ation	8	7.27	ε	5.72	11	629	2	9.82	g	4.17	7	724
elsnoitsn eupérito	344	7.17	136	28.3	087	482	318	2.07	132	8.62	453	79t
SƏDL	433	2.73	211	8.25	779	889	668	7.99	661	8.88	869	999
lis	767	0.77	741	23.0	689	169	113	1.77	152	22.9	899	873
ives publiques	814	2.59	243	8.85	199	949	75Þ	6.39	232	7.48	699	989
seil du Trésor	209	9.79	243	4.28	092	818	844	8.49	243	3.35	169	735
s mission canadienne des sports	869	9.47	202	25.4	964	808	<b>⊅</b> 69	4.87	461	24.6	887	<u>+08</u>
loppement international mission canadienne des	978	9.96	31	3.4	906	986	<del>1</del> 98	2.96	34	8.8	868	026
ce canadienne de	458	9.13	430	4.84	888	076	074	1.13	097	6.84	920	026
es nationaux du Canada	149	6'69	585	1.08	096	876	9/9	5.07	585	7.92	196	972
90	869	4.47	539	25.6	632	1 038	202	2.87	529	8.62	996	1 038
nsion économique	864	Z.47	276	25.8	690	7 247	<b>1</b> 69	8.69	308	7.08	1 002	1 133
munications	078 1	5.97	784	7.52	2 0 5 7	2 139	1510	0.97	874	24.0	886 1	2 107
strie et Commerce	964 1	1.08	977	6.9F	2 241	178.2	867 1	2.18	SIP	8.81	2213	2 333
te noitemmo	969 ١	7.69	987	E.0E	5 435	2 463	1491	Þ. 69	725	9.08	2 366	2 400
res extérieures	2107	2.07	468	8.62	3 001	3 109	5 069	6.69	893	F.08	2 96 2	3 0 2 2
eque Stariat d'État	028	29.5	2 0 7 6	8,07	5 946	3 032	996	0.18	2132	0.69	380 €	881 E
da (civils) mission de la Fonction	1 162	32.6	2 406	4.78	899 €	3 69 2	<b>†</b> 96	1.58	5 035	6.78	5 888	3 194
armerie royale du	1881	7.87	609	E.1S	2 390	781 E	2 384	E.18	220	7.81	2 934	188.8
pattants gie. Mines et Ressources	3 0 3 2	9.48	995	4.81	788 8	999 8	2 937	1.48	999	6.2t	3 493	3 624
stique Canada es des anciens stratte	3 441	6.39	777 }	1.48	5 2 18	098 9	2 2 8 3	Z.33	1 324	8.88	7168	4321
anx publics	3 275	5.89	1 208	3.15	4 783	840 9	3 0 46	4.89	0141	9.15	9977	789 Þ
00114114	6 9 1 2	5.17	1 562	18.4	474 T	980 6	081.9	7.27	5315	5.73	9678	8 820
enationale et Bien-être	0,00	3 +0	C33 F	V 01	<b>⊅</b> 7⊅8	699 6	0139	8.08	743 F	2.91	7808	948 6
ulture	679 4	4.18	1750	9.81	668 6	£97 e	669 4	7.18	669↓	£.81	9 2 9 8	1186
ces ce canadien des enciers	9779	0.69	2 901	0.18	978 6	289 6	1699	9.89	3 031	4.18	799 6	1266
te atnemennoisivo	EEE 9	6.59	755.5	3.4.5	029 6	966 6	6 385	9.49	3 501	92,4	988 6	271 Ot
es indiennes et du Nord	7 244	E.E8		7.91	1078	996 01	276 9	7.58	1 362	E.31	8 334	10 437
ports se et Environnement	9776	9.78	1 338	12.4	10 784	11 246	9219	€.78	1337	7.21	10 226	669 11
2 10	13 746	9.08	3 305	4.61	150 71	20 05	13 098	9.08	1315	4.61	16 249	20 000
foqmi\e	13 867	7.99	986 9	5.55	50 803	53 266	13 200	8.79	6 280	32.28	19 480	23 048
se nationale (civils) nu Canada. Douanes et		1.87	289 9	24.9	22 176	23 970	16 892	8.47	169 9	25.2	22 583	
(alivio) elegoites on	566 97 20 # 02	0.4.9	269 9	0.81	31 688	828 98	56 7 20	9.18	807 8	1.81	31 507	35 258
noitsto	N. 28 465	6.49	.N.	%	Franco.	<sup>3</sup> IsfoT 660 693	.N 15475	8.07	.N 15 692	% 29.5	Franco.	1stoT 088 00
	oddolgaA		Francopho		.olgnA +		oudolgnA		Francopho		.olgnA +	4, 1
	odao pa A											

stère d'affectation et groupe linguistique

7 usa

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Pans 3 cas en 1977 et 3 en 1978, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé. D'Comprend en 1977, 428 employés du Bureau du Vérilicatieur général et 128 du Centre de la sécurité des télécommunications.

186 863 66,1 95 922 33,9 282 788 100,0 183 181	7.7.6 C.F.	6,55	88/ 797	0,001	181 581	9'99	96 023	34,4	279 207
7 0,001 St 0,08 8 0,08 8 588 881						9,89	7	4,88	11
S 0,001 11 8,63 7 4,86 4		9,69	++	0.001		7,14	7	58,3	
0 0,001 21 7,16 11 8,8 1	11	7,16	12	0,001	0	0,0	- 13	0,001	£1
7 53,8 13 100,0 7 on	L	8,68	13	100,0	L	8,54	6	6,88	91
g					g	4,62	12	9,07	71
TUE 51,9 13 48,1 27 100,0	13	1,84	7.2	0,001	11	8,74	12	52,2	23
13 59,1 9 40,9 22 100,0 14	6	6'07	22	0,001	ÞΙ	6,13	13	1,84	72
14 48,3 15 51,7 29 100,0 14	15	7,13	58	100,0	ÞΙ	6,84	15	7,13	58
01 31,3 22 68,8 32 100,0 10	22	8,83	32	0,001	01	8,08	23	۷'69	33
L 5 15,2 28 84,8 33 100,0 7	28	8,48	33	0,001	7	2,15	56	8,87	33
nale 24 70,6 10 29,4 34 100,0 24	10	4,62	34	100,0	24	6'79	13	1,35	7.5
des 18 46,2 21 53,8 39 100,0 19	5.1	8,63	68	0,001	61	3,74	12	52,5	07
27 45,0 33 55,0 60 100,0 24	33	0,68	09	0,001	24	0,84	56	52,0	09
26 54,3 21 45,7 46 100,0 31	12	۲,34	97	0,001	16	<b>7</b> '99	24	9,54	99
22 0,001 & 0,001 & 0,0 0	3	0,001	8	0,001	22	9,45	14	1,89	£9
35 48,6 37 4,14 72 100,0 36	78	4,13	72	0,001	36	6,94	7.5	Z'0S	57
\$2,2 69 100,0 St	98	52,2	69	0,001	34	44,2	43	8,33	11
ub sr 4,5 0,001 18 5,4,5 44 7,34 75	ÞÞ	6,43	18	100,0	34	G,14	84	2,83	28
84 0,001 88 0,02 48 0,08 48	34	0,03	89	0,001	84	7,23	43	ε,τ4	16
Δ7 le					ヤム	5,87	24	24,5	86
89 0,001 EE1 1,84 49 9,18 99	79	1,84	133	100,0	89	1,68	09	6'97	128
29 0,001 14 1,82 52 9,64 81	23	1,88	LÞ	100,0	62	0,74	02	53,0	132
Z7 63 45,3 139 100,0 72	69	6,84	139	0,001		€,64	ÞΖ	7,08	941
86 53,8 74 46,3 160 100,0		€,84	160			52,5	2.2	G,74	162
\$6 0,001 F8F 8,84 \$6 \$7,12 \$6	88	9'8₺	181	0,001	<b>⊅</b> 6	0,88		0,84	121
98 0,001 881 4,84 77 8,89 99	7.7	t <sup>'</sup> 9t	991	0,001	68	52,0	28	0,84	121
421 0,001 081 7,86 36,7 180 100,0 124	99	7,88	180	100,0	124	2,48	69	8,35	193
115 53,5 100 46,5 215 100,0 112	100	9'91	215	0,001	112	6'09	108	1,64	220
27 0,001 222 8,88 731 2,08 88	731	8,69	525	0,001	ST	30,5	164	g'69	236
.N % .N % .N	.N	%	.N	%	'N	%	.N	%	.N
Hommes Femmes Total® Hom	шшә_	səu	stoT	18	ишоН	səı	Femn	səu	oT
4461							461	84	3

100,0

1,68

091

#### stère d'affectation et sexe rillion, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation et le sexe,

anciens combattants 8,75 62,2 504 1,14 113 6'89 162 100,0 100,0 917 ce de l'établissement agricole 9'₽€ b'99 504 801 1,45 01.1 100'0 100,0 353 6'99 mission canadienne des e national de l'énergie 134 8,19 217 4,09 202 100,0 198 3,85 8,95 131 0,001 6'19 546 2'97 581 2'49 100,0 844 L'9b 100,0 **†0**† rejecommunications seil de la radiodiffusion et 333 1'27 967 0,001 629 95'6 GLZ. 9'64 212 457 t'09 100,0 mission de lutte contre ornèque nationale 323 8,92 158 8,75 100,0 485 73,2 100,0 797 158 54,3 175 1'St 315 100,0 683 100,0 999 8'97 300 24'5 322 1'67 339 6'09 100,0 169 0,001 673 9'17 350 95,58 sanbildud savit 9'01 274 t'69 100 1'19 617 100,0 949 6,85 767 0,001 989 seil du Trèsor 492 100,0 6'68 356 1'09 100,0 984 45,7 314 6,78 451 818 100,0 808 €,04 356 2'69 482 325 9'69 644 0,001 408 t'0t mission canadienne des 0,91 158 0,48 828 100,0 986 1'91 126 6,88 tlΩ 100,0 046 imission canadienne des Moppement international 0,001 43,2 901 8'99 534 046 100,0 046 1'00 428 6'99 245 nce canadienne de 621 ées nationaux du Canada 36,5 9,59 0,001 876 100,0 9,69 819 2/6 ₹'98 324 2,74 100,0 1 038 243 L'17 96t 067 100,0 880 L 8,28 848 ansion économique régionale 908 100,0 1247 \$98 445 9'79 8'99 643 100,0 SEL L 43,2 061 munications 0,001 2 139 8,66 723 2'99 9111 9'99 1 403 100,0 / N Z 4,88 704 strie et Commerce 0,001 2374 1,75 088 6,29 767 L 100,0 2 333 7,98 998 ε,ε9 177 F sommation et Corporations 0'07 186 0'09 64t L 98t L 0,001 5 463 t96 8'69 100,0 5 400 2,04 res extérieures 9'09 988 F ₹68 1554 0,001 3 0 2 2 9'68 1 207 9'09 848 F 100,0 3 109 étariat d'Etat 8,29 1 803 3,78 1159 100,0 3 035 ٤'٤9 5 0 1 9 7,88 1410 0,001 68L £ 9491 9'19 2016 t'9t 8,68 1 783 2,44 LLbL 0,001 3 695 0,001 3 164 mission de la Fonction 0,001 3 187 8,08 5 276 19,2 119 19,2 099 0,001 188 € 8,08 2 731 Jarmerie royale du Canada gie, Mines et Ressources 22,6 **b**'LL 5 836 999 € 830 0,001 0,001 3 624 23,5 158 9'91 2773 res des anciens combattants 8,68 3 142 2,94 2 705 9'17 5 0 0 2 0,001 0989 95,5 2 286 100,0 1321 stique Canada 2 461 2,84 2 289 0'001 840 9 9'19 2617 100,0 788 p 5,13 2 398 R'Rt soughd xne 9'02 148 L p'64 7 215 100,0 6806 7,05 1835 8'64 8107 0,001 0988 100,0 699 6 9'09 5 802 \$68 294€ 100,0 9786 t'09 Z 79 9 9'68 669 € è nationale et Bien-être alture 9'94 100,0 8946 4,22 1612 9'44 7 572 2 307 t09 L 100,0 1186 23,5 enciers 906 4 0,001 289 6 4,81 1111 9,18 100,0 1466 6'11 1 780 1,58 1618 ce canadien des ovisionnements et Services 6,28 9 380 0,001 966 6 2,9₽ t19 t 8,68 648 9 4 792 100,0 10 172 1'17 806 9 190 t 0'69 100,0 996 01 0,75 100,0 10 437 0,88 3 650 0,29 **∠9**₹ 9 es indiennes et du Nord es et Environnement S 402 ٤'64 t61 6 0,001 11 246 9,02 2 380 t'61 9916 669 11 7,02 0,001 9,68 27L 143 8E0 E 8,48 16 962 100,0 20 057 5,41 5 8 14 0,001 50 000 oi et Immigration 100,0 53 266 4'49 15 735 8,84 10 234 10 582 0,001 53 048 15 753 2'77 14 358 191 11 0,001 23 970 1'01 8 6 1 5 6'69 0,001 23 941 6'07 087 6 1'69 nu Canada, Douanes et ise nationale (civils) 0,001 828 BE 26,2 9 284 8,67 680 97 9,75 9 720 75,4 25 538 100,0 392.98 2,47 066 77 16 123 3,57 791 pp £69 09 7,85 12 602 100,0 088 09 9'97 tère d'affectation % 'N N % 'N N N. N. ношшея Еешшез sammoh Totala Гетте Totala 1261 8461 8791 19

100,0

6'77

155

592

54,3

t t l

sau du Conseil privé

1'St

121

Zableau 5

Lieu de travail (agglomérations et localités) et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1977 et 1978

Première langue officielle.											
Grand total	177 735	8,27	614 99	2,72	244 154	282 788	184 145	8,57	92 335	26,2	774 642
Localités	188 08	8,67	12 809	2,02	068 89	515 97	48 803	6'64	12 249	1,05	61 052
lstoT	127 154	٤,07	23 610	7,62	180 764	206 475	132 345	8,17	53 083	2,85	188 425
Victoria	898 Þ	66'3	98	۷,0	⊅06 Þ	289 9	618 p	٤'66	34	7,0	4 853
Vancouver	10 912	6'86	125	1,1	11 037	12 920	11 429	r, ee	60L	6'0	11 538
Calgary	7414	<b>7</b> '66	72	9'0	4774	269 Þ	4310	6,66	58	7,0	4 339
notnomb∃	908 9	<b>⊅</b> '86	102	9,1	801-9	7 025	P199	۷'86	68	٤,٢	6 603
Saskatoon	1 580	2,66	12	8,0	1 292	1 702	1 685	66,3	12	7,0	∠69 L
Regina	2 005	9'66	8	4,0	2013	2 2 2 7 7	2 075	9'66	01	6,0	2 085
€9qinni W	7 612	9'46	191	2,4	508 7	6798	7 702	۷,76	180	2,3	Z88 7
Thunder Bay	<b>766</b>	<b>b</b> '66	9	9'0	1 000	1 065	1001	↓'66	6	6'0	0101
Sudbury	079	9,87	741	21,4	<b>189</b>	817	999	4,87	153	21,6	807
Windsor	1441	٤,89	52	۲,۲	997 1	1 538	1 428	6,86	24	۲,۲	1 452
Гориол	5 3 2 0	8,66	91	۷,0	5 366	2 665	2352	<b>⊅</b> '66	91	9'0	2 3 6 7
Kitchener-Waterloo	188 r	<b>b</b> '66	8	9'0	1 339	1415	1317	١'66	12	6'0	1 329
Niagara-St. Catharines	1 138	2,86	21	8,1	6911	1 208	1155	2,86	21	8,1	9711
notlimeH	↑28 Z	0'66	28	0,1	2 849	3 021	748 2	l '66	56	6'0	2873
Toronto	15 552	86,3	172	۷,۲	15 823	25 430	23 652	0,66	240	0,1	23 892
Оѕрама	358	<b>4</b> '66	1	6,0	698	688	274	Z'66	1	ε,0	375
Région de la capitale nationale	46 261	9,79	22 157	32,4	814 89	748 47	46 209	4,78	22 312	32,6	125 89
Montréal	2 091	۲,8	23 612	6,16	25 703	27 362	1 782	2,7	23 100	8,26	24 882
Québec	327	0,8	181 9	0'96	1139	1997	818	6'⊅	6 102	1,36	9149
Chicoutimi-Jonquière	2	9'0	335	<b>b</b> '66	755	357	3	6'0	148	١,99	344
(.8N) ndoL-tnis2	1301	0'96	₽9	0,4	1355	1431	1277	9'96	09	9'7	1337
xetileH	10 728	8,76	539	2,2	496 OF	11911	006 6	0,86	201	2,0	10101
St. John's (TN.)	2 489	8'66	g	2,0	767 Z	2 802	2 643	6,66	3	1,0	2 646
Lieu de travail	.N	%	'N	%	+ Franco.	distoT	.N	%	.N	%	+ Franco.
	oddolgnA	səuc	Francopho	<sup>8</sup> sənc	.olgnA		odqolgnA	<sup>E</sup> S9⊓C	Francoph	seuo	.olgnA
			61	22					<b>461</b>	8	

\*Première l'angue officielle \*Dans 38 634 cas en 1977 et 29 730 en 1978, les documents de paye ne précisent pas la première langue officielle de l'employé. Services Services

8761

u de travail (agglomérations et localités) et sexe artiton, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le sexe, let 1978

1977

s 3 cas en 1977 et 3 en 1978, les d	documents de											
latot brit	186 863	r,88	82 955	6'88	282 788	0,001	183 181	9'99	96 053	34,4	279 207	100,0
sètil <b>s</b> :	52 837	2,69	23 474	8,08	518 97	0,001	987 09	8,89	22 838	3,1,2	73 276	0,001
le le	134 056	6'1⁄9	72 448	1'9E	206 475	100,0	132 746	5,43	73 185	32'2	205 931	0,001
toria	4 332	9'22	1 253	22,4	289 9	0,001	4 262	8,87	1291	2,62	2999	0,001
Iconver	6978	9'99	1977	34,5	12 920	100,0	7248	6'79	899 t	1,85	12 985	0,001
дэгу	2 738	9'69	698 L	<b>4,04</b>	269 ₺	100,0	2 707	4,88	1 930	9,14	ZE9 Þ	0,001
notnon	4 027	6,78	2 898	7,24	7 025	100,0	₹90 ₹	8,68	3216	2,44	7 280	0,001
katoon	1 085	7,88	219	8,38	1 702	100,0	1126	4,29	<b>Z</b> 69	9,75	1 853	0,001
lina	1451	7,89	928	8,38	2 2 2 7 7	0,001	9771	2,29	088	8,75	5 3 2 5	0,001
geqini	1133	7,88	3 138	8,88	6798	100,0	278 8	8,29	3 188	3,7,5	099 8	0,001
nder Bay	108	2,87	564	8,45	4 0 6 5	0,001	287	12,1	303	6,72	980 1	0,001
Ipnuλ	114	٤8,1	301	6,14	817	100,0	428	6,78	319	7,24	747	0,001
Idsor	1 039	9,78	667	32,4	1 538	0,001	1 028	6'99	609	1,88	163 1	100,0
uop	1804	<b>L</b> '19	198	32,3	5 9 5	100,0	877 1	8,88	488	33,2	2 662	100,0
thener-Waterloo	946	6,89	077	1,18	1415	100,0	896	F,88	797	6,15	1 422	100,0
gara-St. Catharines	418	t,7a	76E	32,6	1 208	100,0	832	2,78	468	32,3	1 229	0,001
notlin	5 036	<b>b</b> ,78	986	32,6	3 021	100,0	2 080	2,78	Z101	32,8	260 €	0,001
ofnc	ZÞ6 91	9'99	8 483	4,88	25 430	100,0	896 91	l,89	†01 6	6,48	26 072	0,001
BWB	560	8'99	129	33,2	688	100,0	528	0,78	721	0,88	988	100,0
ion de la capitale nationale	43 327	6,78	91515	1,24	748 47	100,0	42 637	9,78	31 434	42,4	14074	100,0
ıtréal	949 61	8,17	Z1-Z Z	2,82	27 362	0,001	10161	9,27	8187	4,72	26 719	100,0
рес	5 723	Z'9Z	1 838	24,3	199 7	100,0	5 7 43	0,87	9161	25,0	899 4	100,0
outimi-Jonquière	590	2,18	<b>4</b> 9	8,81	367	100,0	301	8,67	94	2,02	275	0,001
(.8N) ndoL-n	1 048	73,2	585	8,82	1431	0,001	990 1	0,87	768	0,72	097 1	0,001
xei	<b>⊅</b> 60 6	٤'9٧	2817	7,82	11611	100,0	077.8	7,77	5 2 1 9	22,3	11 289	0,001
(.NT) a'ndo	2 203	9,87	669	4,12	2 8 0 2	0,001	2722	9,77	999	22,4	7292	0,001
de travail	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%
	эшшон	SE	mm9-l	Se	Tota		шшон					
					C+CT	61	шшон	30	Eemme	50	EfoT	8

s 3 cas en 1977 et 3 en 1978, les documents de

rce : Ministère des Approvisionnements et

Lieu de travail (Canada et etranger) et sexe

nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le sexe,

8	161	ĵЭ	11	61
GLI	'uor	m	pd:	ы

			eb strong 1978; if Su 1978; if so documents de managements de mana									
l	279 207	34,4	96 023	9'99	181 581	100,0	282 788	6,66	95 922	r,88	186 863	distoT
1	1 800	23,5	744	5,87	1 453	100,0	1 934	24,5	674	6,87	1971	Étranger
1	1 453	0,04	183	0,09	278	0,001	0141	7,88	949	6,13	998	Territoires du Nord-Ouest
1	686	€,84	494	7,13	984	100,0	426	2,8₄	944	8,13	644	Дпкоn
1	56 459	9,15	8 433	r,88	18 026	100,0	26 636	9,16	8 424	<b>1</b> ,88	18 212	Colombie-Britannique
k	18 128	36,5	154	9'09	⊅79 OF	100,0	18 085	38,2	1069	8,19	11 184	Alberta
1	8175	9,78	3 077	62,4	860 9	0,001	8 289	₽'98	3 0 18	9,69	5271	Saskatchewan
k	12 047	6'98	1977	٤3,1	969 4	0,001	12 484	9'98	999 7	<b>⊅</b> '89	6167	BadotinsM
1	121 171	38,2	46 308	8,19	198 47	0,001	127 573	6,78	67£ 84	1,29	79 192	Ontario
Į.	581 78	₽,08	804 71	9'69	944 68	0,001	816 29	0,62	15 348	0,17	078 78	Québec
1	8 326	28,5	2 375	3,17	1969	0,001	698 8	7,82	2 235	5,57	6 124	Nouveau-Brunswick
1	16 033	22,6	3616	4,77	12 417	100,0	16 803	9,62	196 €	<b>⊅</b> '9∠	12 842	Mouvelle-Écosse
No.	1 438	23,3	335	۷'9۷	1 103	0,001	1 207	9,02	118	<b>⊅</b> '6∠	961 1	Île-du-Prince-Édouard
1	2969	23,2	1384	8'94	699 t	0,001	998 9	22,5	1317	G, 77	848 4	Terre-Neuve
TWO THE	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Lieu de travail
	stoT	sə	Гет	sə	шшоН	В	EtoT	se	Еешш	sə	шшоН	
1		1	8761			7761						

paye ne précisent pas le sexe de l'employé. bDans 1 cas en 1977, les documents de paye ne précisent pas le lieu de travail.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 3

876f f9 T76f , aupitziugnil Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le groupe Lieu de travail (Canada et etranger) et groupe linguistique

Étranger	1375	1,47	084	52'6	1 822	1 93⊄	1365	<b>⊅</b> '9∠	442	24,6	797 r	
Territoires du Nord-Ouest	1101	1,66	<b>L</b> 9	6't	1 158	0141	990 L	8,36	25	∠'⊅	8111	
Ankon	01/9	<b>*</b> 66	7	9'0	779	924	<del>1</del> 99	<b>⊅</b> '66	<b>7</b>	9'0	899	
Colombie-Britannique	22 454	0'66	218	۱,0	22 672	56 636	22 596	2,66	186	8,0	287 22	
Alberta	15 7 12	8,86	197	1,2	12 909	18 085	15 882	6'86	971	L'L	16 058	
Saskatchewan	6 842	6'86	64	1,1	126 9	8 289	994 9	6'86	72	۲,۲	788 9	
Manitoba	10 424	8,76	233	2,2	10 657	12 484	10361	6'26	217	1,2	10 578	
Ontario (R.C.N.)	699 87	6'89	3ÞZ 61	1,16	414 69	999 69	<b>40 454</b>	l'69	18 130	6,08	188 88	
Ontario (sauf R.C.N.)	42 865	<b>b</b> '96	1 603	9'8	897 77	800 89	144 09	٤'٤6	1 400	7,2	148 13	
Québec (R.C.N.)	Z 609	9'09	2 2 2 3	9'6₺	291 9	2 453	994 9	6,78	4 182	42,1	756 6	
Québec (sauf R.C.N.)	3 239	9'∠	36 602	<b>⊅</b> '76	42 841	997 74	2 760	9'9	416 88	p,86	41674	
Nouveau-Brunswick	6 225	0,48	1 183	16,0	80½ Z	698 8	6 207	2,48	691 L	15,8	978 7	
Nouvelle-Écosse	01741	٤,79	104	7,2	15 111	16 803	13 612	9'26	335	۵,4	749 Et	
Île-du-Prince-Édouard	1 269	9'96	94	₽,8	1314	1 507	1214	8'96	01⁄2	3,2	1 254	
Terre-Neuve	109 7	9'66	81	<b>b</b> '0	619 7	998 9	6 0 2 3	۷'66	13	٤,0	9209	
Lieu de travail	.N	%	.N	%	+ Franco.	Totalb	.N	%	.N	%	+ Franco.	
	AnglophA	₽səuoqdolgnA		<sub>B</sub> SƏUC	.olgnA		Angloph	səuo	Erancoph	ones	.olgnA	
				22					۲61	8.		

244 154

2,72

6Lt 99

249 477

26,2

92 335

8,67

184 145

282 788

<sup>a</sup>Première langue officielle.

<sup>b</sup>Dans 38 634 cas en 1977 et 29 730 en 1978, les
documents de paye ne précisent pas la première
langue officielle de l'employé.

<sup>c</sup>Dans 1 cas en 1977, les documents de paye ne
récisent nas le lieu de travail de l'employé.

177 735

8,27

Source: Ministère des Approvisionnements et précisent pas le lieu de travail de l'employé.

Services

"letoT

Services

Source: Ministère des Approvisionnements et

1978, on note un maximum de 2 654 en juillet et un minimum de 11 331 en décembre; la moyenne mensuelle s'établissant à 19 817. statistiques dont rendent compte les tableaux. En période de moins de 6 mois sont exclues des

Note: Les personnes embauchées pour une modalité d'emploi.

en 1978 les documents de paye ne précisent pas la

Dans 2 003 cas en 1976, 7 844 cas en 1977 et 8 321 embauchés pour une période indéterminée. due ces employès, parce que syndiquès, sont du Trésor (octobre 1978) on ne doit plus présumer modalité d'emploi. Suite à une demande du Conseil

quels les documents de paye ne précisent pas la ℃Comprend 4 935 employés en 1977, au sujet desbSuite à une nouvelle analyse de l'effectif assujeiti à la données de 1976, 1977 et 1978 ne peuvent se comparer et 1976, 1977 et 1978 ne peuvent se comparer et 1976, 1977 et 1978 ne peuvent se comparer et 1976, 1977 et 1978 ne peuvent se comparer et 1976, 1977 et 1978 ne 1978 et 1978 e

Omprend 2 353 employés qui n'étaient pas antérieurement assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

279 207 <sup>d</sup>	282 788 <sup>d</sup>	279 314 <sup>d</sup>	273 167	228 290	lstot brisia
1 329	1 293	1 286	2 675	2 0 1 9	Saisonnier
8 832	681 8	907.8	2079	666 Þ	Intermittent (période indéterminée ou de six mois et plus)
260 725	270 097	267 020	Se2 082	251 572	niəlq ś səyolqmə—lstoT sqmət
11731	16 823	713 SI	699 91	160 91	Plein tempe — période déterminée (six mois et lus)
245 014	253 274∘	251 503	248 516	235 521	Plein temps—période indéterminée
d8761	92261	q926L	9261	1974a	Modalité d'emploi
		8761 6 47	76t ,iolqmə'b è	filsbom al no	<b>Modalités d'emploi</b> Répartition des employés selo

#### Tableau 1

passage à une échelle salariale dont le maximum est inférieur d'au moins un dollar.

• Rétrogradation: signifie qu'à la sulte d'une recommandation de son ministère et conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, un employé est affecté à un poste comportant une échelle de salaire inférieure pour des raisons d'incompétence ou d'incapacité.

 Reconduction d'une nomination pour une période déterminée : signifie que le groupe, le sous-groupe et le

que le groupe, le sous-groupe et le niveau d'un employé réembauché dans le même poste n'ont pas changé et que la période d'emploi totale dans ce poste est de plus de six mois.

• Reclassification : signifie qu'un même employé reste nommé au poste qu'il occupait après reclassification de ce dernier.

Mobilité géographique : signifie un déménagement entre les régions cicapiès : les dix provinces, la Région de la capitale nationale, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et « Hors Canada ».

Les fableaux figurant dans le présent volume ont êté établis en fonction des volume ont êté établis en fonction dans la fronction publique et du Règlement afférent. La ventilation des pouvoirs entre la C.F.P. et les minisières, à laquelle correspondent les tableaux 41 à faquelle correspondent les tableaux 41 à 47, se traftache à l'article 6(1) de la Loi, qui autorise la Commission à délèguer qui autorise la Commission à délèguer ses pouvoirs de dotation aux ministères.

Les données figurant aux tableaux 58 à 67 lécapitulent les processus de sélection traitées dans l'article 7 du Règleavent. 7b) concours restreints; 7b)(ii) sélections sur répertoire; 7c) avis; 7b)(ii) sélections sur répertoire; 7c) nomination sans concours.

Les donnees non disponibles ont ête remplacées par des firets (–). Les blancs figurant desns les colonnes signifient la non existence de données, comme par exemple pour le Bureau du Contrôleur général qui n'existait pas en 1977.

## Définitions Assimilés à la catégorie Haute

Groupe professionnel

direction. Le Manuel de gestion du personnel du Conseil du Trésor, Annexe A, pages 1 et 2, les répertorie ainsi :

Niveau

	Vérification
9	Service social—Bien-être social
8,7	Service scientifique de la défense
5,4	Service extérieur
9	Sciences physiques
g	Sciences forestières
9	Sciences biologiques
10	Réglementation scientifique
3	Recherche scientifique—Chargé de recherches
9	Recherche historique
6	Météorologie
9	Médecine vétérinaire
6,4	Médecins—Officier de santé
Į.	Mathématiques—Statisticien principal
8,7	Génie et arpentage—Génie
8,7	Génie et arpentage—Arpentage
۷'9'9	Enseignement universitaire
L	Enseignement—Services d'ensei- gnement
8	Économie, sociologie et statistique
3	Droit
9	Chimie
6,8	Architecture
9	Agriculture

- Modalité de nomination
- Fromotion: signifie que le groupe et le sous-groupe de l'employé sont les mêmes, mais que le niveau est plus élevé qu'antérieurement. Peut également signifier que le groupe ou le sous-groupe de l'employé a changé, le document de nomination indiquant le passage à une échelle salariale dont le masximum est échelle salariale dont le masximum est
- superieur d'au moins un dollar.

   Mutation latérale: signifie que le groupe, sous-groupe et niveau de l'employé sont les mêmes. Peut également signifier que le groupe ou le sous-group a changé mais que le document de nomination n'indique aucune modificanomination n'indique aucune modifica-
- signifier que le groupe ou le sous-groupe a changé mais que le document de nomination n'indique aucune modifica-flor, au dollar près, du maximum de l'échelle salariale.

  Mutation régressive : signifie que le nutation régressive : signifie que le groupe et le sous-oroupe de l'employé groupe et le sous-oroupe de l'employé
- groupe et le sous-groupe de l'employé sont les mêmes, mais que le nouveau niveau est inférieur à l'ancien. Peut également signifier que le groupe ou le sous-groupe de l'employé a changé, le document de nomination indiquant le

#### Note technique

inguistique. formation des cadres et la formation appels, la formation professionnelle, la nominations, cessations d'emploi et nels; elles concernent également les salaire, catégorie et groupe professionsexe, groupe linguistique, groupe d'âge, type d'emploi, ministère, lieu de travail, répartition de ces fonctionnaires par Les données fournies renseignent sur la sur l'emploi dans la Fonction publique. 519 207 personnes couvertes par la Loi la Fonction publique, c'est-à-dire les gnements détaillés sur les employes de Le présent document fournit des rensei-

sonnes dont moins de la moitié appartitre fédéral est d'environ 570 000 perroyale. Le total du personnel employé à Défense nationale et à la Gendarmerie civils travaillant au ministère de la Canada. Elle englobe, par contre, les Conseil national de recherches du certains organismes fédéraux comme le ronne (comme Air Canada), non plus que canadiennes, les sociétés de la Couroyale du Canada, les Forces armées cabinets ministériels, la Gendarmerie ble les sous-ministres), les agents des bersonnel nommé par dècret (par exemnommés pour moins de six mois, ni le publique ne comprend ni les employés Telle qu'elle est ici entendue, la Fonction

Les effectifs de la Fonction publique ont ment dite. tiennent à la Fonction publique propre-

seut rapport à celles des années preceaveuglément celles figurant dans le prele lecteur devra se garder de comparer son des données entre deux années, et variations rendent difficile la comparaitistiquement peu significatives, ces données correspondantes. Bien que statraduites par de légères variations des on de cessations d'emploi se sont répartition du nombre de nominations cations des définitions permettant la ture fédérale. De plus, certaines modifi-Bureau du Commissaire à la magistraau Bureau du Contrôleur général et au incorporent les renseignements relatifs ployés. C'est ainsi que les données 1978 types ou de groupes particuliers d'emministères ou organismes divers et de du fait de l'inclusion ou de l'exclusion de évolué au cours des ans, essentiellement

figurant ci-après englobent les cadres son Bureau.\* Toutes les données 1977 Commission en matière de dotation de les pouvoirs, devoirs et fonctions de la dernier d'exercer depuis cette date tous sur le Vérificateur général permet à ce Entrée en vigueur le 1er août 1977, la Loi

tion du Bureau du Vérificateur général. enquêtes voulues ainsi que la vérification de la dota-

tion publique. dossiers de la Commission de la Foncd'emploi et la formation sont tirées des nant les nominations, les cessations rie Haute direction et assimilés concerlinguistique, celles relatives à la catego-Conseil du Trésor. Toujours en matière langues officielles du Secrétariat du nent du Système d'information sur les

raux, les données linguistiques provien-En ce qui concerne les effectifs géné-

la Commission de la Fonction publique.

tions, de cessations d'emploi, d'appels

tion et assimilés en matière de nomina-

ceux relatifs à la categorie Haute direc-

ou de pensions de retraite du ministère nent essentiellement des listes salariales

Les chiffres relatifs aux effectifs provien-

des Approvisionnements et Services,

données seront mises à la disposition

que leur fiabilité pourra être établie, ces

1977 et 1978 ne sont guère fiables. Dés

année. Des études récentes ont indiqué

u, apparaît pas dans le rapport de cette

bar categorie professionnelle et groupe

annuel 1977 (portant sur la répartition

indéterminée. Le tableau 58 du rapport

occupaient un emploi pour une période

gne que les employés qui, auparavant,

terme « mise en disponibilité » ne dési-

« mises en disponibilité », mais tous ont

figure dans les tableaux ci-après, le provinciaux concernés. Chaque fois qu'il ete réembauchés par les gouvernements

ves, il a fallu les enregistrer dans les

1 240 en 1978. A des fins administrati-

aux provinces en 1977, de même que

employés des hôpitaux fédéraux des

Vérificateur général a été soustrait de

Pour 1978, le personnel du Bureau du

supérieurs du Bureau du Vérificateur

inclus dans la catégorie Haute direction. général; classés « principaux » ils ont été

Il est bon de retenir ici que 1215

nos chiffres.

anciens combattants ont été transférés

(judnistidue des cessations d'emploi)

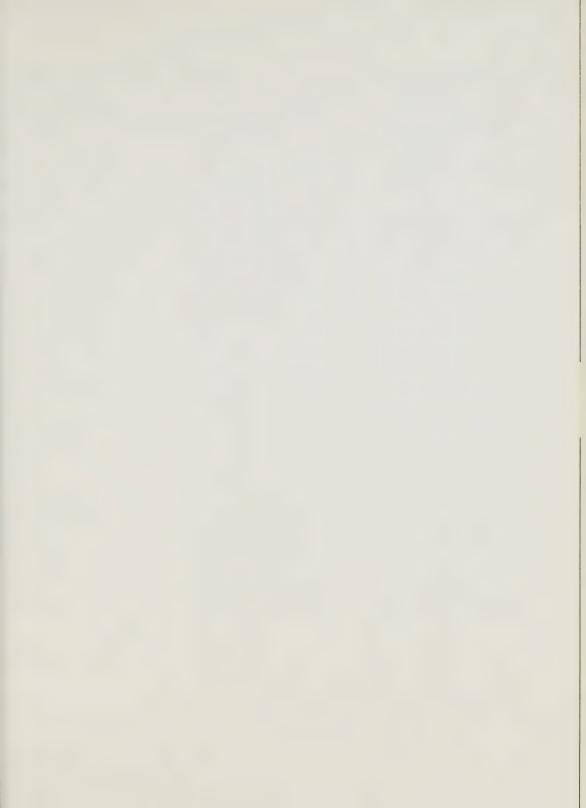
dne les données à cet égard touchant

Source des données

des intéressés.

et de formation émanent des dossiers de

mission effectuera comme par le passé toutes les ploi dans la Fonction publique). De plus, la Comrétrogradations (articles 21 et 31 de la Loi sur 1 ememployés contre des nominations, licenciements ou et de traiter les appels interjetés par ces mêmes tes de la Commission qui sera chargée de recueillir c'est la Direction générale des appels et des enquêmentation des concours et de la dotation. En outre, tous les autres fonctionnaires en matière de régle-Vérificateur général serait traité exactement comme cependant convenus que le personnel du Bureau du \*Le Vérificateur général et la Commission sont



## technique

iolqm9'b satilsbo

) _	Nominations, provenance et groupe linguistique	74
39	Nominations, provenance et sexe	97
79	Nominations et mode de sélection	97
09	Nominations, mobilité géographique et groupe linguistique	77
99	Nominations, mobilité géographique et sexe	43
9	Nominations, provenance et mobi- lité professionnelle	45
24	Nominations, provenance et caté- gorie professionnelle	17
l Þ	iolqmə'b səfilsbom tə snoitsnimoM	07
17	Nominations et cessations d'emploi	38
01⁄2	Régions linguistiques et statut lin- guistique des postes	38
01	Catégorie professionnelle et statut linguistique des postes dans la Région de la capitale nationale	28
01	Catégorie professionnelle et statut linguistique des postes	98
68	Postes bilingues, Région de la capi- tale nationale, catégorie profession- nelle et niveau de compétence requis en langue seconde (expres- sion orale)	32
38	Postes bilingues, catégorie profes- sionnelle et niveau de compétence requis en langue seconde (expres- sion orale)	34
37	Postes bilingues, régions linguisti- ques et niveau de compétence requis en langue seconde (expres- sion orale)	83
98	Catégorie Exploitation et Franco- phones	35
36	Catégorie Soutien administratif et Francophones	1.8
34	Catégorie Techniciens et Franco- phones	90
33	Catégorie Administration et service extérieur et Francophones	67
32	Catégorie Scientifiques et spécialis- tes et Francophones	82
31	Groupes et niveaux assimilés à la catégorie Haute direction et Franco- phones	23
30	cobyoues	

26 Catégorie Haute direction et Fran-

1	Nominations et groupe linguistique	9
7	dne qn boste	_
	Nominations et exigence linguisti-	9
2	Catégorie professionnelle et groupe linguistique	Þ
		3
2	capitale nationale Catégorie professionnelle et sexe	_
ŀ	Fonctionnaires de la Région de la	2
I.	Évolution des effectifs	L
ge		15
,,,,	d	
18	professionnelle	
	Formation linguistique et catégorie	99
78	d'enseignement	00
	Formation professionnelle et langue	99
98	Formation professionnelle et lieu des cours	<b>†</b> 9
		-
98	Cessations d'emploi, catégorie pro- fessionnelle et sexe	63
1/8	Cessations d'emploi et motifs	29
	tions et mode de sélection	
83	Appels, provenance des nomina-	19
82	Appels et ministère	09
18	Appels et catégorie professionnelle	69
18	Appels et région	89
08	plois d'été axés sur la carrière	
00	Nominations et Programme d'em-	49
08	de Cégeps	
	més de collèges communautaires et	
_	Candidatures, nominations et diplô-	99
64	Candidatures, nominations et diplô- més d'universités	99
64	tès	
02	Nominations et diplômés d'universi-	1/9
87	saugnilid tnamavit	
	Nominations et postes non impéra-	53
22	Nominations et postes impérative- ment bilingues	25
	du poste et groupe linguistique	
94	Nominations, exigence linguistique	Į.
77	poste	
	nelle et exigence linguistique du	00
_	Nominations, catégorie profession-	09

groupe linguistique

Nominations, lieu de travail et

Nominations, lieu de travail et sexe

23

72

_	linguistique
74	Nominations, provenance et groupe
97	Nominations, provenance et sexe
97	Nominations et mode de sélection
	et groupe linguistique
カヤ	Nominations, mobilité géographique
	et sexe
43	Nominations, mobilité géographique
	lité professionnelle
42	Nominations, provenance et mobi-
	gorie professionnelle
17	Nominations, provenance et caté-
01	Nominations et modalités d'emploi

sammet te moitatiolex Exploitation et femmes	_	
tə fitsıtzinimbs nəituoz əirogəts səmmə	_	
semmet te senicions et femmes		
COLUMN 12 INSUIAN		

Catégorie Administration et service

Catégorie Scientifiques et spécialis-

et niveaux assimilés et groupe lin-Catégorie Haute direction, groupes exes te selimisse xusevin te Catégorie Haute direction, groupes

Catégorie, groupe professionnel et

Satégorie, groupe professionnel et

Satégorie professionnelle et groupe

Satégorie professionnelle et lieu de satégorie professionnelle et sexe

raitement annuel et groupe linguisraitement annuel et sexe

ge et groupe linguistique

linistère d'affectation et groupe linistère d'affectation et sexe

calités) et groupe linguistique eu de travail (agglomérations et

eu de travail (agglomérations et groupe linguistique

eu de travail (Canada et étranger)

eu de travail (Canada et étranger)

catégorie Haute direction Groupes et niveaux assimilés à la

Catégorie Haute direction et

semmel te set

səmməi

səmməi

**aupitsiug** 

groupe linguistique

eupitsiugni

exes te eg

ənbışsınbu

calités) et sexe

exes

ravail

23

SS

50

11

り し

カL

13

15 LL

01

6

6

G

Page



#### Avertissement

La Loi sur l'emploi dans la Fonction de la publique exige que la Commission de la Fonction nu publique rende compte tous les ans de ses activités au Parlement. Pour 1978 la Commission a décidé que son rapport ferait l'objet de deux volumes. Le volume 1 mettait en lumière les activités qu'elle a exercées au cours de l'année civile dans chacun des domaines de sa compétence. Le présent volume four-nit toutes les données statistiques étayant le se analyses formulées dans le premier.

L'ensemble de ces deux publications constitue le rapport annuel 1978 de la Commission de la Fonction publique du Canada.

N° de cat. SC1-1/1978

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1979

# du Canada Commission de la Fonction publique Rapport annuel 1978

Statistiques Volume 2

of Canada Commission de la Fonction publique Public Service Commission

du Canada



# Rapport annuel 1978

Commission de la Fonction publique du Canada

Volume 2 Statistiques

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada



CAI CS - A55

# **Annual Report 1979**

Public Service Commission of Canada

Volume 1

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada



#### ERRATUM

In Volume 1, page 15, Figure 6 of Chapter 1, entitled Variation in appointments to the Public Service as compared to separations from 1972 to 1979, the legend should read:

Appointments
Separations
Appointments including
mis-recorded appointments.

Au Volume 1, page 15, Graphique 6 du chapitre 1 intitulé Evolution des nominations à la Fonction publique comparativement aux cessations d'emploi, de 1972 à 1979, la légende devrait se lire comme suit:

Nominations
Cessations d'emploi
Nominations y compris les
nominations mal consignées.



# **Annual Report 1979**

Public Service Commission of Canada

### Volume 1

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada



© Minister of Supply and Services Canada 1980

Cat. No. SC 1-1979/1 ISBN 0-662-50730-4

The Honourable Francis Fox Secretary of State of Canada House of Commons Ottawa

Dear Minister

We have the honour to ask you to transmit for tabling in the House of Commons the Report of the Public Service Commission of Canada for 1979, published in two volumes.

It is submitted to Parliament in conformity with the provisions of Section 45 of the *Public Service Employment Act* (Chapter 71, Statutes of Canada 1966-67).

? Che

Yours sincerely,

Edgar Gallant Chairman

Anita Szlazak Commissioner

John Edwards Commissioner



#### The Commissioners

The jurisdictional powers of the Commission rest with the three Commissioners—one Chairman and two members—each of whom is appointed by the Governor in Council for a 10-year term with the status of deputy head. Together, the Commissioners set the overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*. The chief executive officer is the Chairman. A majority of the Commissioners constitutes a quorum.

#### eals and Investigations Branch

blishes independent boards to hear appeals by public servants stalleged breaches of the *Public Service Employment Act* and lations in such matters as promotion, demotion and release. Decision appeal boards are final and binding on the parties and on the mission and can be set aside only by the Federal Court. Investiscomplaints alleging discrimination in the Public Service from both oyees and applicants for employment, plays the historic role of sudsman and deals with complaints received from employees allegarassment or unfair administrative treatment on the job; investige complaints of questionable staffing activities brought to its attendy any source and other complaints concerning personnel matters rally. The registrar of the branch receives, reviews, classifies, allosind follows up all appeals and complaints received and deals with the resident of the work of the branch.

#### **Staffing Branch**

In accordance with the Public Service Employment Act and the Commission's policies and directives, establishes staffing policies and procedures, selection standards and administrative procedures for Commission and departmental staffing. Responsible for recruitment and referral of external candidates; performs staffing activities not delegated to departments; and oversees departmental staffing activities to ensure application of the Act and Regulations. Co-ordinates those parts of the official languages policy for which the Commission is responsible, determines linguistic standards for billingual positions, and tests linguistic competence of candidates and incumbents. Responsibilities include the Career Assignment Program, the Office of Equal Opportunities for Women, and the Office of Native Employment, as well as human resources planning.

#### it Branch

es out cyclical audits of staffing activities in all departments and cless that come under the *Public Service Employment Act*, including tISC Staffing Branch. Engages in special studies and conducts rect audits on specific aspects of the staffing system and recomted changes where appropriate to improve the effectiveness of the Public Service.

#### Senior Executive Programs Branch

In accordance with the Public Service Employment Act and the Commission's policies, the branch establishes policies and systems for the recruitment and selection of individuals for senior executive positions in the Public Service of Canada; and performs planning, counselling and staffing for senior executives, as these are non-delegated activities. Responsibilities include the Interchange Canada and International Assignments Program, senior executive resource planning and policy and systems development.

#### Fretariat Services

I ponsible for carrying out a corporate policy planning and dination role on behalf of the Commissioners. Responds to ests for information from members of Parliament. Assures the outcome to unrent business of the Commission.

#### **Language Training Branch**

Provides basic language training to employees on the Commission's or the client's premises. Designs and conducts specialized and developmental courses for departments and agencies. Glives advice and assistance to clients in various areas of language training: development of teaching materials to meet specific needs; program evaluation; needs analysis; consultation; testing and orientation of language trainees. The branch is essentially at the service of departments and agencies which, since 1977, have had the responsibility to ensure the language training of their employees.

### Corate Systems and Services

nch

<sup>(C</sup>otes and co-ordinates departmental management systems through lecerations of the following directorates: administration, computer eres, finance, information services, personnel and internal audit.

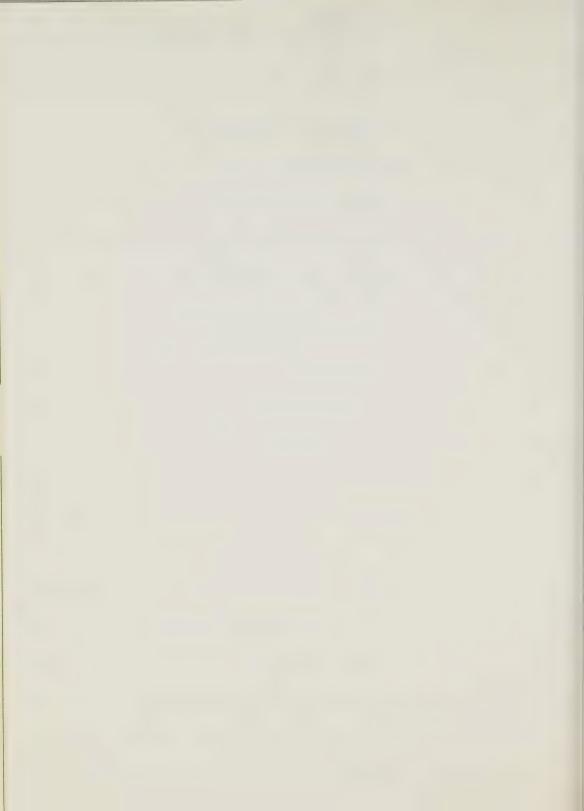
#### Staff Development Branch

Provides executive, professional, managerial and supervisory training to public servants throughout Canada in response to departmental demand, by providing individualized learning activities, standard courses or training events custom-designed to suit the specific job requirements of a particular department or group of departments. Also responsible for the Northern Careers Program.



# Table of Contents

Intro	oduction	Page 7
1	A Decade of Change in the Public Service	g
2	Participation of Women	17
3	Participation of Francophones	21
4	Senior Executive Programs	29
5	Staffing	31
6	Equity in Staffing	41
7	Auditing the Management of Staffing	45
8	Redress under the Act	49
9	Staff Training and Development	53
10	Language Training Services	59
11	Internal Management	63
12	The Decade Ahead	67
Арр	endices	
	Pudget of the Public Commission 1070 1090	69
	Budget of the Public Service Commission, 1979-1980	
	Delegation of Staffing Authority	71
-111	Exclusions from the Public Service Employment Act	74
IV	Leaves of Absence for Political Partisanship	76
V	Revocation of Appointments	77



#### Introduction

An eventful year was concluded on December 31, 1979 as well as a decade of change for the Public Service of Canada. Chapters one, two, three and twelve of this, our fourth Annual Report as Public Service Commissioners, examine some of the many changes that have taken place over the past 10 years, review the environment likely to prevail in the forthcoming years and set out our views about the direction in which Public Service staffing and related personnel management should evolve to meet the challenge of the eighties. Chapters four to ten, on the other hand, are devoted essentially to describing the operations of the Commission in 1979. We sincerely hope that the many publics we serve (Parliament, the Government, the Canadian public, deputy ministers and other Public Service managers, individual public servants and Public Service unions) will find information that is of particular interest or concern to each of them about the policies, practices, activities and operations of the Commission.

In 1979, many of the efforts undertaken over the past few years to help bring about required improvements in the management of the Public Service were concluded or, at least, achieved important progress. The Royal Commission on Financial Management and Accountability. established in early 1977, published its findings and recommendations in March 1979. The Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle, established in December 1977, published its report in September 1979. Both of these reports already have had considerable impact on the many initiatives under way to change or otherwise improve Public Service policies, practices and procedures; both undoubtedly will continue to influence developments in the months and years ahead.

In the field of staffing and related management concerns, we continued to revise Commission policies and practices and to develop new approaches in line with the principles and considerations set forth in our three previous Annual Reports and in our submissions to the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle. For example, the reader will find in Chapters four, five, six and seven, descriptions of major changes launched or carried out in such areas as senior executive programs, staffing policies and procedures and delegation of staffing authority as well as the audit and review of the management of staffing. The work done in

consultation with the Treasury Board Secretariat, the Cabinet Secretariat and departmental representatives concerning new policy proposals for the selection, deployment, promotion, and development of senior managers and senior executives is particularly noteworthy. We look forward to many of these major policy and procedural changes reaching the implementation stage in the next few months.

Once again, we wish to acknowledge the dedication of the Commission staff as well as the contribution of deputy heads and their assistants and that of staff association officials and bargaining agents. We also wish to acknowledge the immense value of the close co-operation that prevailed between the Commission and the Treasury Board Secretariat during 1979.



# A Decade of Change in the Public Service

As we enter a new decade, it seems appropriate to review the decade just past. What were the major changes in the Public Service to which the Commission had to react? What were the trends in the size and make-up of the Public Service? How did the mix of skills demand change? Were rapidly growing departments and agencies1 demanding the type of skills found in more stable departments or were such skills necessarily obtained through external recruitment? Did interdepartmental mobility increase or decrease? Did departments rely on term rather than indeterminate employment? Did the age profile of public servants change significantly so as to have impact on the reservoir of experienced employees qualified for advancement? How did the values in our society or social objectives of the government as they relate to employment matters change? These are the kinds of issues that determined the key challenges for the Public Service Commission in the past decade.

#### **Changes in Strength**

The most striking occurrence during the seventies was the rapid growth in the Public Service workforce in the first half of the decade, as shown in Figure 1.2 Between 1970 and 1975, the population of the Public Service increased by some 74 000 employees, an extraordinary growth for any institution or organization to absorb. There is no single reason that explains this tremendous growth; many factors contributed to it. New government social programs were introduced during the seventies and many traditional services were extended necessitating more staff. The "baby boom", the increase in university graduates, the changing aspirations of women in Canadian life, and many other more localized phenomena, all contributed to the rise in Public Service employment.

In the first half of the seventies, these various forces affected the Public Service in different ways in various departments. The Public Service did not have a general, undifferentiated pattern of growth from 1970 to 1975. Some departments and services, such as the Unemployment Insurance Commission, had a strong upsurge in direct reaction to new government policies. Others, such as the Post Office Department, grew substantially as traditional services were extended to an increased population in urban areas. Some, like the Department of Agriculture,

maintained approximately the same size workforce throughout the decade. The implications of the increased size of the Public Service extended to all aspects of Public Service management.

A pattern of rapid growth characterized only the first half of the decade. Perhaps more significant for the future of the Public Service, was the decrease in growth in the latter part of the seventies. Austerity measures introduced in 1975 slowed the growth of the Public Service to less than one per cent per year. Since 1977, the Public Service population has actually decreased by close to 13 000 employees; this reduction is continuing and has affected the various occupational categories in different ways.

This double phenomena, of rapid growth followed by a rapid reduction, is basic to the consideration of many other trends that emerged during the seventies. The impact of both growth and workforce reductions differed substantially by occupational category during the decade (see Figure 2). The greatest increase in the Public Service was in the Operational and Administrative Support Categories, especially during the first half of the decade. From 1970 to 1975, the Administrative Support Category grew from approximately 54 000 to 74 500 employees; the Operational Category, from approximately 84 500 to 100 500. This accounts for about 50 per cent of all growth in the period. However, and perhaps more significantly, the rate of growth in the seventies was considerably higher at the officer levels of the Senior Executive and Administrative and Foreign Service Categories. During the first half of the decade, the Senior Executive Category increased by 120 per cent and the Administrative and Foreign Service Category by 88 per cent. In comparison, the Administrative Support Category and the Operational Category increased at a lower rate (38 per cent and 19 per cent respectively) but they are much larger categories. The workforce reduction in the Public Service in the latter part of the decade also had a different impact on the various occupational groups.

<sup>1.</sup> Henceforth in this report, department means departments and agencies.

<sup>2.</sup> All statistics in this report are based on year-end data unless otherwise specified.

In 1976, austerity reduced only the numbers in the Administrative Support Category. All other categories continued to grow, although generally at a reduced rate. In 1977, the Operational Category also began to show a decrease and in 1978, the Technical and Scientific and Professional Categories began to decline as well. It was 1979 before the Administrative and Foreign Service Category decreased; the Senior Executive Category has yet to show a decrease. Thus, in comparison with 1970, the Administrative Support Category was, in 1979, only 25 per cent larger; the Operational Category was 18 per cent larger; the Senior Executive Category increased by approximately 150 per cent; and the Administrative and Foreign Service Category increased by 99 per cent. In 1970, the Administrative Support and Operational Categories comprised 69.7 per cent of the Public Service; by the end of 1979, they represented 62.7 per cent.

to increase the participation of underrepresented groups, also contributed to the increase in the Personnel Administration (PE) group. The number of PEs virtually doubled during the seventies. New technology increased computer service units throughout the government, with an attendant doubling of Computer Systems (CS) officers. Policy advisors became This accelerated growth in the officer more commonplace in a Public Service categories is not unique to the Public dealing with complex questions of social Service, although there were some factors

policy on a day-to-day basis; the Econom ics, Sociology and Statistics (ES) group, for example, grew by 145 per cent between 1970 and 1975, slowed thereafter, and declined from 1978 onwards. In essence, the administration of government, as opposed to the direct provision of government services, became an increasingly complex task during the decade

The increase in the number of senior personnel appears to have had at least two major impacts on the Public Service. In th first place, the proliferation of responsibility centres led to fears that the systems of financial accountability in place at the beginning of the decade were inadequate The increasing importance of the role played by the Auditor General, the Office of the Comptroller General of Canada and the Royal Commission on Financial Management and Accountability all received their impetus, to some extent, from the tremendous growth of the Public Service, and especially of the senior Public Service

Figure 1 Variation in the Public Service population from 1946 to 1979



within the Public Service environment of

ability and the growing complexity of

the seventies that helped fuel this growth.

The demand for greater financial account-

financial matters led to an increase in the

Service. The Financial Administration (FI)

Administering a selection system based on

the application of merit became increasingly difficult because of language issues,

elaborate procedures and regulations in

documentation and the aspect of human

ing and development, classification and

rights. The increasing importance of train-

staff relations, together with the pressures

group increased by 160 per cent during

the decade and now numbers 2 418.

number of financial officers in the Public

Note: Data from 1960 to 1966 include full-time and part-time employees under the Civil Service Act of 1961. In 1967, approximately 40 000 "prevailing rate employees" and other groups were integrated into the Public Service with the promulgation of the Public Service Employment Act. From 1967 to 1975,

employees of less than six months were also included in the workforce. However, seasonal and part-time employees were excluded for the purposes of calculating these data. Source: Department of Supply and Services

rell, the proliferation of senior manageijobs and the resultant loss of ogeneity in that group of employees, lerated efforts for the establishment special management category. The ence of such a category would enable levelopment of specific personnel ies appropriate for those entrusted responsibilities of management.

rospect, one of the more significant rs was the growth in demand for per-

sonnel capable of analysing complex policy issues and coordinating policy development across a variety of organizations whether intradepartmental, interdepartmental, federal-provincial or international. Experiments were undertaken with new organizational forms such as the Ministries of State for Science and Technology, Urban Affairs and most recently, Economic Development. The capacity in this area of traditional central agencies such as the Privy Council Office

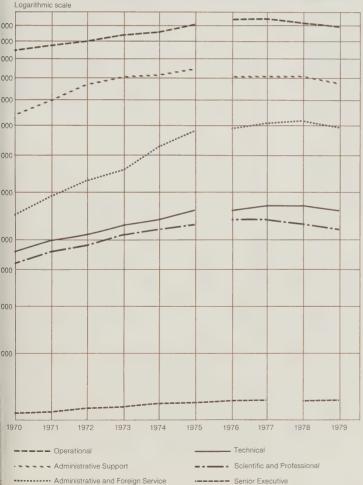
and the Treasury Board Secretariat was reinforced and similar upgrading occurred in most departments. The overall demand far outstripped the supply and external recruitment even reached out of Canada. By the end of 1979, the central machinery of government had become much more elaborate with, in addition to the three traditional organizations (Privy Council Office, Department of Finance, Treasury Board Secretariat), the new Ministries of State for Science and Technology Economic Development, and the Office of the Comptroller General. Partly due to the growth of the central machinery and partly because the constituent organizations tend to be training grounds (officers come into the centre for limited periods and then move out to line departments), the appointment activity for these central organizations of government during the decade was considerably higher than size alone would suggest.

During this period of growth, the objective of ensuring that the senior levels of the Public Service reflect the mosaic of Canadian society continued to have a high priority. An analysis of the senior executive population indicates that the proportion of all senior officers has remained representative of the regional demographic characteristics of Canada. More specifically, as of December 31, 1979, based on criteria that include location of educational training and early work history, British Columbia has supplied 5.8 per cent of these officers, the Prairie provinces 13.0 per cent, Ontario 34.5 per cent, Québec 20.9 per cent and the Maritime provinces 7.9 per cent. Individuals who are considered to be from outside Canada (17.9 per cent) are Canadians who, native-born or naturalized, were educated abroad or are returning from positions abroad.

In addition, the appointments of recent graduates across the country, in most cases, are consistent and relative to the number of university graduates within each region. University recruitment programs have attracted graduates from every region in Canada. The average of appointments over the past five-year period indicates that the ratio of graduates appointed from British Columbia is 3.8 per cent, the Prairie provinces 8.8 per cent, Ontario 53.1 per cent, Québec 22.9 per cent, the Maritime provinces 10.4 per cent and 1 per cent from outside Canada.

Another phenomenon of the seventies was the emergence of new review and investigative bodies and the reinforcement of

ure 2 dation in the Public Service culation by category from 1970 to 1979



Until 1975, employees of less than six months included in the workforce. Until 1977, employees inted on an acting basis to the Senior Executive large encluded.

Source: Public Service Commission (Senior Executive Category) and Department of Supply and Services (other categories)

those that already existed. The Office of the Auditor General of Canada expanded considerably; the Commissioner of Official Languages' mandate was established and the Canadian Human Rights Commission, with the associated office of the Privacy Commissioner, came into being.

#### **Age Profiles**

The intense growth of the Public Service in the early seventies significantly changed the age profile in the Public Service for the decade (see Figure 3). The age profile in 1970 showed a bi-modal or doublepeaked profile, with the emphasis on the 45 to 55-year-old age group comprising approximately 30 per cent of the Public Service workforce and on the 20 to 30-year-old age group comprising about 20 per cent of the workforce. The age profile for 1979 shows substantial change. Approximately 43 per cent of Public Service employees are now under the age of 35, compared to approximately 30 per cent in 1970. Approximately 20 per cent of the workforce is now between the ages of 45 to 55, compared to over 30 per cent 10 years ago. There are several explanations for this significant shift. Many veterans of the Second World War who entered the Public Service in the late forties and early fifties retired during the decade; many of their jobs went to younger, sometimes substantially younger, employees. As well, a large influx of young people entered the Canadian job market during the seventies and the Public Service, like other employers, increased its intake of this group.

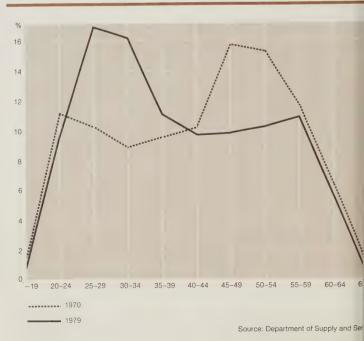
The rejuvenation of the Public Service in the seventies has had, and continues to have, a major impact on Public Service personnel management. The general level of experience in the Public Service dropped during the decade. For example, many young people, after two or three years' experience, found themselves in positions that their predecessors had assumed after seven or eight years' experience. However, it might be argued that the youthfulness of the Public Service in the seventies allowed it to adapt more successfully than an older workforce might have to the substantial change that swept over the service during that period. With the advent of collective bargaining, the increasing participation of women and francophones in the Public Service, the introduction of new management techniques and of the bilingualism policy in the federal government, it is difficult to imagine these programs being successful in a Public Service with over a third of its employees within 10 years of retirement. The post-war children brought with them a spirit of modernization to the Public Service, a spirit that coincided with the major changes taking place in its structure. However, it would be unfair to suggest that the changes of the seventies were not without their accompanying stresses and strains. Language training, as well as professional development training, became a phenomenon of the decade; personal counselling took on a new importance.

The career expectations of these new, young employees differed widely from their older colleagues. The notion of a career in the Public Service was one that developed gradually among these employees during the decade. The rapid growth of the Public Service in the early seventies led many of these employees to believe that advancement was almost an automatic occurrence. Employment opportunities were in abundance and for many, promotions were quick and occurred often. This was by no means limited to the managerial and

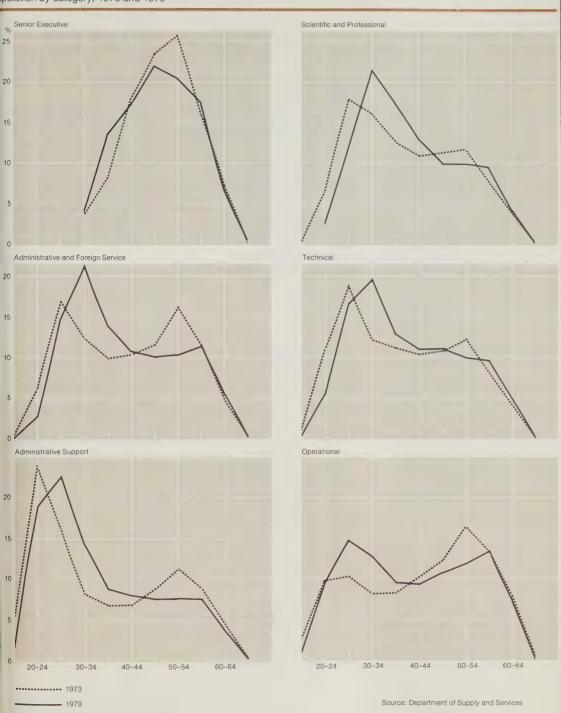
officer levels. Of course, this climate of opportunity became constrained in the middle of the decade and it is now diminished. The eighties will tell how the Public Service reacts to a climate of austerity, a Public Service with many employees who experienced rapid advancement in their early working years.

An examination of age profiles by category shows some significant differences (see Figure 4). The highest concentration of employees reaching retirement age cal be found in the Senior Executive and Operational Categories, though the proportion of employees from 55 to 65 in the Operational Category has decreased ove the decade. Some categories, like the Technical and the Scientific and Professional, have experienced normal patterns of aging in the seventies. The Administrative Support and the Administrative and Foreign Service, two categories where a great deal of recruitment occurred in the seventies, have significantly larger propor tions of young people in their ranks. In 1979, 42 per cent of employees in the Administrative and Foreign Service Category were under the age of 35.

Figure 3
Age profile of the Public Service population, 1970 and 1979



gure 4 ge profile of the Public Service pulation by category, 1973 and 1979



#### **Changes in Types of Employment**

The growth patterns in the seventies influenced recruitment, promotions, separations, retirements and other aspects of employment. The first factor to be considered when analysing appointment trends in the seventies is that there are different classes of employment in the federal Public Service and employment practices, in many cases, differ by type of employment. There are two types of employment, indeterminate and term, which can be divided into full-time, parttime, and seasonal. However, the enormous change in population did not affect equally these various types of employment (see Figure 5). The changes in population within the Public Service during the seventies are almost entirely attributable to fulltime, indeterminate employees. The number of term employees remained remarkably stable for a decade marked by significant shifts in population. The same is true of seasonal employees. Part-time employees did increase in number over the latter half of the decade, a phenomenon with potentially great implications for the employment of women in the Public Service. However, the fact remains that it was in the Public Service comprised of full-time, indeterminate employees that the dramatic changes occurred in population.

The growth and subsequent decrease in the size of the Public Service led to many significant changes in staffing practices during the seventies. During the expansion years, appointments to and appointments within the Public Service, ran roughly parallel to one another. However, in the past few years, appointments to the Public Service have fallen off. Increased staffing activity is being concentrated inside the Public Service to redeploy employees declared surplus or laid off and even then, transfers and extensions of terms far outpace promotions as a means of mobility.

The net effect of reduced recruitment on Public Service population figures can be seen by comparing recruitment and separations. The rate of recruitment was well ahead of separations in the first half of the decade, contributing to an increase in total population (see Figure 6). Starting in 1975. the gap between the two narrowed, until 1978, when separations outnumbered recruitment for the first time in the decade. It should be noted that in making these calculations, the recruitment figures have been adjusted to include the approximately 10 000 to 15 000 employees per year who enter the Public Service with appointments of less than six months but who are subsequently appointed beyond the sixmonth period during the year. These subsequent appointments have been considered as appointments within the Public Service; these mis-recorded appointments more properly should be considered as appointments to the Public Service.

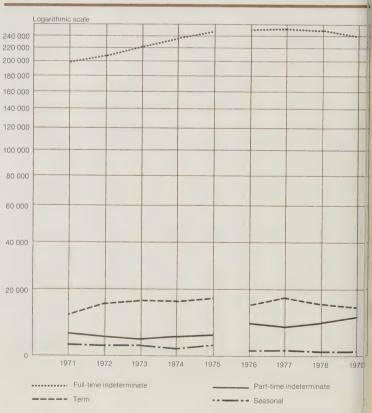
In the same way that movement into the Public Service has been restricted over the past five years, certain types of internal movement have been similarly affected. In 1979, for the first time in a decade, the number of appointments within the Public Se vice decreased. However, even in the years preceding 1979, when total internal appointments were increasing, care must be taken to identify the trends for the various classes of appointments that make up this total figure.

Traditionally, a promotion has been regarded as the major means of career

# Figure 5 Variation in the Public Service population by type of employment from 1971 to 1979

progression in the Public Service. Promo tions were recognition of superior perforr ance and satisfied the career aspirations of employees. For example, over 16 per cent of the Public Service workforce was promoted in 1974, approximately 42 000 individuals.

The decline in promotional opportunities has not diminished the need to reward superior performance or the career aspir tions of public servants. In the past few years, other means of mobility, especialli transfers, have filled the void created by the decline in promotions. A transfer is a personnel action that may be used for a variety of reasons. Many transfers are or administrative technicalities that allow the movement of individuals but do not seriously affect the content of their jobs.



Note: Until 1975, employees of less than six months were included in the workforce. Also included were part-time employees for an indeterminate and specified period.

Source: Department of Supply and Services

r transfers result from unit reorganizaand have the effect of redistributing within an organization. However, afters appear to be used more often as the sans of career mobility to allow loyees opportunities to gain new rience. Intradepartmental transfers, transfers involving a change of occuanal group, have remained constant to 1976, the first year that data syspermitted the recording of these eles, while recruitment and promotions been dropping rapidly (see Figure 7).

growing importance of transfers as a ng technique and the attendant confor their proper regulation led the mission, in 1975, to consider intrartmental transfers as they had interrtmental transfers, and record them pointments. The volume of transfer ity in the seventies testifies to several lopments, not the least of which is the

amount of "career correction" that became necessary in a Public Service where opportunities abounded. It seems that many public servants did not hesitate to enter the Public Service in a given department and in a given occupational stream, knowing they could change their direction, by means of a transfer, once inside. After 1975, when promotional opportunities began to decrease, transfers became an increasingly important type of job mobility.

Both recruitment and internal movement are seen as indices of change within an organization. Recruitment to an organization allows an influx of personnel from the outside, usually with new ideas and a variety of experience. Promotions within an organization reflect the ability of that organization to train, retain and advance its employees to more senior posts. A healthy balance of the two is necessary to

maintain an appropriate equilibrium within any organization. What is an appropriate equilibrium is difficult to gauge but it is doubtful whether it existed in the rapid growth years or in the more recent years of major cut-backs.

The question of the application of merit to transfers may require some renewed attention. In the Public Service of the early seventies, when promotional opportunities abounded, transfers generally were restricted to employee movement where the formal application of merit was not seen as a priority. However, the limitation in promotional opportunities in the late seventies has resulted in increased pressure to regard transfers as part of the competitive process. This pressure, however, must contend with the fact that a transfer is also a means of rapidly meeting changes in priorities or organization. The need for efficiency and speed in effecting

re 6 ation in appointments to the Public rice as compared to separations 1 1972 to 1979

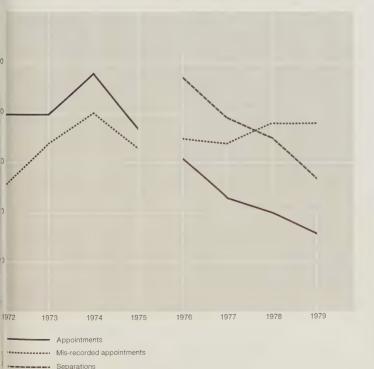
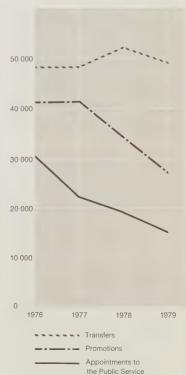


Figure 7
Variation in appointments to and within the Public Service from 1976 to 1979



Note: Transfers include downward transfers but not extension of terms.

transfers remains a legitimate priority for Public Service managers.

Over the past few years, the change in recruitment and promotion patterns in the Public Service has increased interest in separations. In the same way that any organization needs a certain intake from outside its ranks to remain active and healthy, a certain number of departures are inevitable and, to an extent, desirable in the Public Service. However, the relative difficulty in filling these vacancies has led some personnel managers to look at separations with a fresh eye, to determine whether some of the trends might be moderated. Throughout the decade, the separation curve has been virtually the same as that of the population, with a change in the last two years. In the early part of the decade, separations increased as population increased, partly due, one supposes, to a fairly free and easy job market that exacted few penalties from those who changed jobs frequently. In the mid-seventies, the population began to stabilize as did separations, at about 32 000 per year or approximately 12 per cent. However, in the past two years, separations have been increasing.

People separate from the Public Service for a wide variety of reasons—some resign, some retire and others are released. Throughout the decade, about half the separations from the Public Service, in any given year, were resignations. Some of these resignations are clearly voluntary, such as when employees leave the Public Service for outside employment; some are clearly involuntary, for example, when employees leave for health reasons.

However, other reasons for separation are more clearly voluntary or involuntary. Releases, whether for incompetence or incapacity are involuntary separations; so are compulsory retirements at age 65 Elective retirement, on the other hand, is a voluntary separation. Several trends have occurred over the past five years or so, since the beginning of detailed data collection on separations. Over that period, the number of compulsory retirements dropped yearly, due likely to the decreasing number of public servants in the 60 to 65 age group. However, elective retirements have been increasing, a situation only partly attributable to the accession of a greater number of public servants into the appropriate age group. An increasing number of public servants appear anxious to take advantage of the early retirement provisions available to them. Over 4 000 retirements occurred in 1979, capping a steady increase over the course of the last

half of the decade. Involuntary separations are showing an increase from, for example, 4 900 in 1976 to 5 800 in 1979. The increase in lay-offs and in rejections on probation have contributed to a large part of this.

Perhaps history will record the Public Service of the 1970s as an exception - a time when extreme growth became the rule in the Public Service, followed by an inevitable but painful cut-back. On the other hand, the seventies may be viewed as the period when the Public Service became a modern administration, with the permanent inclusion of the kind of specialized personnel necessary in a large contemporary organization. Population levels in the future thus may maintain a good percentage of the levels they achieved in the mid-seventies. Whatever the eventual historical verdict, it is clear that the strains placed on the Public Service in the seventies have given rise to a series of problems and unique conditions that are the legacy for the eighties. How those problems are solved will determine the extent to which the Public Service can remain a healthy and vital organization.

# **Participation of Women**

The Annual Report 1978 devoted a chapter to an analysis of the participation of women in the Public Service. It was noted that further progress was still necessary. At the same time, it stated that.

... most women, whether applying for entry into the Public Service or seeking advancement within, are being considered on an equal basis with men.

This chapter provides a follow-up on the areas highlighted in the *Annual Report* 1978 and outlines the Commission's current strategy that will form the basis for future action.

#### Statistical Overview

- The participation rate for women in the Public Service increased from 34.2 per cent in 1978 to 34.6 per cent in 1979.
   Viewed differently, the number of men declined by 3.9 per cent between 1978 and 1979 while the number of women declined proportionately less (2.0 per cent).
- The proportion of women in officerlevel positions increased from 19.3 per cent in 1978 to 19.8 per cent in 1979.
- The number of women in the Senior Executive Category increased from 40 at the end of 1978 to 50 by the end of 1979.
   The number of men increased by eight during the same period.
- Of new recruits from outside the Public Service, 49.2 per cent were women much higher than their present participation rate in the Public Service (34.6 per cent).
- While the total number of promotions in the Public Service was down by 20.2 per cent, 43.5 per cent went to women—again, well above their participation rate.
- As in previous years, the separation rate for women remained alarmingly high, women accounting for 47 per cent of all separations, far exceeding their participation rate and close to their recruitment rate

#### Commission Strategy

While it may be an over-simplication, it is possible to discern a series of stages in the evolution of the federal program of equal

opportunity for women since its inception in the early seventies. The priority has shifted successively from one focus to another each, nevertheless, maintaining its importance.

The first stage that might be termed as "general consciousness raising", saw the establishment of the Commission's Office of Equal Opportunities for Women, the emergence of departmental EOW coordinators, newsletters, external lobby groups and the Government's establishment of the Advisory Council on the Status of Women. Much of this stage was devoted to organizing women and sensitizing both men and women to the explicit and implicit forms of discrimination faced by women in the Public Service, a reflection of their position in society generally.

In the middle seventies, this general consciousness raising led to the initiation of actions to eliminate the more obvious forms of discrimination. Steps were taken to ensure women were considered as candidates for positions at all levels, were more frequently chosen as selection board members and were offered opportunities for training such as the Career Assignment Program and the Senior Management Development Program. Some significant decisions were made such as an appeal board judgement that women could not be excluded from letter carrier jobs on grounds of sex, although men or women could be excluded if found to be lacking sufficient physical strength.

In the later seventies, this approach became more sophisticated with annual departmental action plans and labour market surveys being developed. Many occupational groups that had been essentially male bastions opened their doors to greater numbers of women, such as agricultural officers, lightkeeper, and air traffic control groups. In early 1979, an exclusion order was passed allowing an experiment to be carried out whereby female correctional officers would be recruited to work in male institutions.

This second stage has certainly led to a much healthier situation on the appointment front, but the approach has tended to conform to the view that fairness and equality of opportunity for women means treating women like men. In the past year, a third stage has become more pronounced. Many personnel policies were

developed in the past with male employees primarily in mind. Fairness and equality of opportunity should result in additional policies being designed primarily with women in mind. Specific problems faced by women employees should be identified and confronted resulting, where appropriate, in new policies being designed to alleviate them.

This orientation is occurring in conjunction with a more widespread recognition that the very real problems faced by some groups of women are not experienced by others. For example, the single woman graduating from university after benefiting from equal access to educational facilities does not need or warrant preferential treatment or special measures to enter the Public Service; in contrast, for the mature woman, unlike men her age, educational opportunities were not as open because of traditionally held values. The rapidly growing number of women workers encounter serious problems when their spouses transfer to another part of the country or are sent on a rotational assignment overseas (the reverse case of men following

their working wives is still rare). Many mothers of pre-school children feel a very strong need to remain at home or at least to give up full-time employment even though they wish to return later to their careers. Many women, who decided at an early age to follow traditional female occupational pursuits such as secretarial work, believe they have the capacity to acquire. through evening courses, the qualifications for higher level jobs and to seek appointment from Administrative Support ranks to the Administrative and Foreign Service Category. Others are in female-dominated occupational groups where salaries do not appear to be commensurate with the concept of equal pay for work of equal value. The positive consequences of this more focussed attention on specific problem areas are beginning to emerge and some will benefit individual men as much as the primary target, women.

#### Recognition of Volunteer Work in the Selection Process

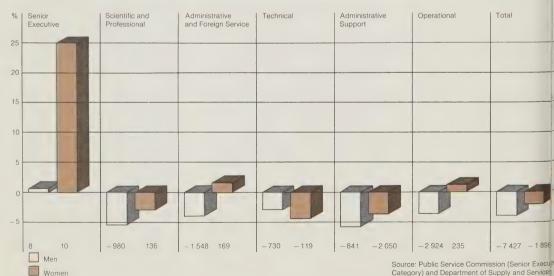
The Public Service Commission issued a Staffing Bulletin on the evaluation of

experience gained through voluntary work This bulletin states that candidates, through their voluntary work experience. may have acquired potentially valuable experience in terms of knowledge attained and skills and abilities developed. The bulletin helps define the experience factor on the statement of qualifications so that responsible staffing officers can consider the type of experience required for the position and not necessarily the manner in which it was acquired. In this bulletin, staffing officers are asked to encourage candidates to include and elaborate on any voluntary work experience that may be pertinent to the position. In addition, employment application forms allow candidates to describe their related work experience including experience gained through voluntary work.

### Use of Salary Bands in Selection

To prevent managers from unduly limiting, the range of candidates for a particular vacancy, the Public Service Commission since it revised delegation of staffing authority in 1974, set minimum areas of

Figure 8 Change in the percentage of men and women in the Public Service, 1978 and 1979



Category) and Department of Supply and Services (other categories)

petition, generally wider for the more r jobs, to ensure the manager considandidates from other departments. At ame time, in order to limit candidates easonable number and to those most to qualify in the competition, the mission initially allowed departments tout the occupational groups and in which potential candidates must assified. This created some anomalies use strong candidates in some os and levels were excluded. In 1979, v policy was issued which had the t of encouraging departments to nate artificial barriers such as groups evels and salary bands.

associations and women's groups opposed these limiting devices viewnem as artificial barriers, which of se they are. Conceptually, the idea is t out clearly the criteria for the job desired skills, abilities, experience, onal suitability) and let the best on win, regardless of the job he or she . However, the staffing process must ice equity and merit considerations the need for efficiency in government ations. A manager, fearing the prosof dozens of applications as a result minating salary bands, may merely urther unnecessary or more demandriteria that would constitute another of artificial barrier.

merable discussions took place on problem, which has become more e with the growing number of oyees who, out of necessity have i jobs below the level suggested by qualifications; that is, many with unity degrees or extensive volunteer

of resignation of women as compared to rate of participation

9 1

	Percenta	ge rate
nizational	Resigna- tions	Participa- tion
r executives	0.0	3.7
r managers	14.7	6.7
le managers	20.7	11.1
ers	42.1	28.4
ort staff	61.9	44.0
	54.8	34.6

Most employees of the Administrative Support perational Categories are included in "support while all employees of officer categories are uted among the officer, middle manager and manager levels. The senior executive level es SXs and acting SXs. The senior manager ncludes all SX equivalents and employees of groups and levels staffed by the Senior Manent Directorate of the PSC. experience are employed in clerical ranks. As a consequence, a Commission policy was issued stating that salary bands should not be used except in certain defined circumstances. The early indications are that, increasingly, competitions are being held without the use of restricting salary bands.

#### **Separation Rates**

As envisaged in the *Annual Report 1978*, a study was undertaken on women's high rate of separation from the Public Service. The study, focussing on the period 1976 to mid-1979, confirmed that the primary cause for separations was voluntary resignations rather than retirements, lay-offs, deaths or discharges. The different pattern of resignation at various organizational levels is well illustrated in Table 1.

The pattern was essentially similar for the three years preceding 1979. While it was known in advance that women resigned more often than men, it was surprising that the disparity increased at senior managerial levels where the proportion of women among resignations was twice as great as the participation rate.

Table 2

Rate of resignations per 1 000 employees

Rate per 1 000 employees

	' '	
Reason	Men	Women
Other employment	23	24
leturn to school	3	6
	26	30
Family responsibilities/ maternity	*	11
Relocation of spouse	*	12
Health	2	6
	3	29
Other and unspecified	26	64
*Nogligible		

The study of resignations also revealed sharp differences between the reasons given by men and women employees, although the data is more difficult to interpret due to the substantial proportion of those resigning who gave no reason for doing so.

Despite the deficiencies of the data, it is clearly evident that family-related issues are a major factor underlying the resignations of women whether due to the conflict many women face in running a home as well as holding down a full-time job, or due to the relocation of their spouses. Several immediate consequences of this study are:

- renewed effort, nearing completion, led by the Treasury Board Secretariat to develop a better policy on part-time employment. Even in the absence of this policy, it is noteworthy that the number of women employed part-time has risen in recent years—an increase of 19 per cent between 1976 (5 577) and 1979 (6 644) despite the net workforce reduction in the Public Service of 2.9 per cent during the same period.<sup>1</sup>
- examination of a policy whereby employees (primarily women) could leave the Public Service for up to five years to raise pre-school children while maintaining their right to compete in internal competitions. This would offer employees, in whom the Public Service often has invested considerable resources in on-the-job or off-the-job training, a much greater chance of re-entry.
- examination of a policy whereby a public servant whose spouse is relocated would have first referral on any vacant jobs for which the employee is qualified in the new location.
- further studies are being launched, primarily aimed at learning about the "Other and unspecified" reasons for separations.

Together with changes underway to a variety of other Treasury Board policies, it is highly probable that women public servants shortly will see more options made available. There is little doubt that some men also will choose to benefit in similar situations. In some cases, the lead for these initiatives is vested with the Treasury Board Secretariat, while others rest with the Commission. However, in developing any new initiative in this area, there always is close coordination between the two central agencies and with departments, bargaining agents and organizations such as the Office of the Coordinator, Status of Women and the Advisory Council on the Status of Women.

#### **Bridging Policies**

In consultation with the Commission, the Treasury Board Secretariat launched a study to determine whether new policies were required to enable women with high potential to move from the Administrative Support ranks (mostly clerks and secretaries) into officer-level positions. While many women choose clerical and secretarial careers, others take those jobs with the hope of advancing to more challenging jobs.

This net workforce reduction takes into account for the corrections applied to the Postal Revenue Sub-Group B.

Although in recent years austerity measures and cut-backs slowed and constrained opportunities within the federal Public Service, the study found that more than 8 000 employees moved from support positions into officer categories between 1976 and the end of 1979. Significant and increasing percentages of such promotions (52 per cent in 1976 to 60 per cent in 1978) were obtained by women.

The Treasury Board Secretariat study concluded that the current "Bridging Policy" has achieved significant results despite the less than optimum conditions during the period 1976 to 1978. Nevertheless, concern still remains as to whether the process leading to the inter-category movement ensures that those with the greatest potential are, in fact, the employees selected. The reduced use of salary bands in competition should mitigate this concern. During 1980, a further study will be conducted to determine if this optimism is justified.

# **Progress on More Traditional Fronts** In 1979, further action was undertaken

towards more traditional goals.

• Guidelines were issued regarding the

- Guidelines were issued regarding the presence of women on selection boards.
- Information was disseminated. During the period September 1978 to September 1979, the Office of Equal Opportunities for Women received more than 1 900 requests for information and distributed nearly 13 000 information packages.
- Three pamphlets were added to the series entitled: Out of the Classroom: Into the Workforce. The series is designed for high school girls, on non-traditional areas of employment: these include:
- a) Careers in the General Technical Field in the Federal Public Service;
- b) Careers in Engineering and Scientific Support in the Federal Public Service; c) Careers in Drafting and Illustration in the Federal Public Service.
- Also published: Women in the Canadian Public Service as of March 1978 (Vol. I and Vol. II); Response of the Public Service Commission to Departmental Action Plans on Equal Opportunities for Women; The Private Sector Training Inventory (1979).
- A wide range of training workshops on various women-related issues was undertaken, including new courses offered by the Staff Development Branch, Assertiveness Workshop and Women in Organizations, in addition to EOW modules in the courses for staffing officers and managers.
- The Commission initiated a pilot project for women in the Biological Sciences (BI) and Financial Administration

(FI) groups in the National Capital Region with the objective of increasing the participation of women; departments were asked to support the pilot project that operated from April 1, 1978 to March 31, 1979. At the beginning of the pilot project, women's participation in the FI group stood at 15.8 per cent; on April 1, 1979, women's representation had grown to 16.9 per cent.

- The performance review and employee appraisal policy, issued jointly in 1979 by Treasury Board Secretariat and the Commission, states that managers should be assessed on how they act on policies concerning under-represented groups, that is, francophones, women, natives.
- An exclusion order was passed in early 1979, whereby recruitment limited solely to women is permitted for some jobs in selected male penitentiaries in order to determine the feasibility of women working in such institutions as correctional guards. Eight women now are employed at the Saskatoon Psychiatric Centre, ten women in the Pacific Region and nine in Québec; there have been few drop-outs during the training period. This experiment in the Canadian Penitentiary Service is being monitored by both the Commission and the Canadian Human Rights Commission.

Significant progress was achieved in 1979 and all indications suggest that 1980 holds more promise for further change. It would appear that there is much greater willingness to isolate and resolve problems and less confrontation among those involved. There is an acute awareness that with the likely continuing impact of austerity, less reliance can be placed on recruitment from outside and that more emphasis will need to be placed on training and development for women already in the Public Service.

# **Participation of Francophones**

#### A Decade of Catching Up

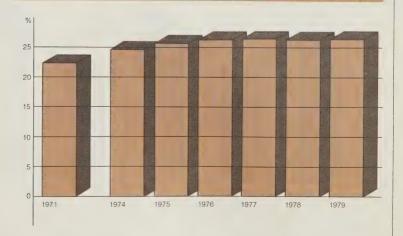
It was not until the early seventies that the Government's policy statements and corresponding administrative action filtered down to the daily life of the federal bureaucracy, and administrative documents began to reflect, in actual numbers, the status of francophones in the Public Service<sup>1</sup>. It is not the purpose here to review the entire history of the impact of French-speaking Canadians in the federal bureaucracy or to analyse, in detail, the results of the measures adopted to ensure that francophones participate fully in government affairs. The aim of this chapter is to assess the overall situation after a decade of efforts guided by merit-efforts in which the Commission has played a special role. Changes since the early seventies will be referred to occasionally, but the emphasis will be chiefly on developments over the past four years. It was in these latter years that austerity measures were first introduced and workforce reductions occurred in the Public Service. These years will set the tone, to some extent, for developments in the immediate future.

#### **Participation**

Francophone participation in the Public Service rose from an estimated 22.3 per cent in 1971 to 26.5 per cent in 1979, corresponding quite closely to the percentage of francophones in the Canadian population (1976 Census).

By far, the most significant increases in francophone participation occurred in the proportion of francophone officers and managers which increased by half in 10 years to reach 23 per cent, still below the general average of 26.5 per cent for the Public Service as a whole (see Figure 10). Within the four occupational categories of officers and managers, francophones are well represented in the Administrative and

Figure 9
Variation in the participation of francophones in the Public Service from 1971 to 1979



Note: The percentage for 1971 is an estimate. Data for 1972 and 1973 are not available.

Source: Department of Supply and Services

The statistics in this chapter and the tables are based on several different definitions of the two language groups. The most common definitions relate to the employee's first official language and preferred language of work. It should be noted that the statistics for the total number of employees include those whose language group was not specified, although the latter are not included in the percentage breakdowns by language group.

Foreign Service Category (27.2 per cent); their participation is lower in the Senior Executive (21.2 per cent), Scientific and Professional (19 per cent) and Technical (18.4 per cent) Categories. It should be noted that if language teachers are excluded, the percentage of francophones in the Scientific and Professional Category is 16 per cent. It was the reduction in the number of employees in this group that led to the decrease in the proportion of francophones in this category—the only one in which there was such a decrease; the decrease was most significant in 1979.

Despite these substantial increases at the manager and officer levels, francophones remain more heavily concentrated in the Administrative Support and Operational Categories (67 per cent of all francophone employees in 1979) than their Englishspeaking colleagues (60 per cent). As noted in Figure 11, which indicates the organizational levels of Public Service employees, francophones comprise 25 per cent of officer-level employees, including supervisors and 20 per cent of employees at the managerial levels, including senior officers. One of the factors that accounts for this situation is the young age of francophones and their more recent entry into the Public Service.

#### **Regional Participation**

The regional distribution of francophone employees has changed minimally over the past 10 years, except that the trend toward greater concentration in Québec. and to a lesser extent in the National Capital Region (NCR), has continued gradually (see Table 3). Thus, francophone employees are concentrated mostly in Québec (60 per cent), where they are more than proportionately represented and in the NCR (33 per cent) where their participation rate is almost proportional to their population rate and in the province of New Brunswick and northern and eastern Ontario where their participation rate is 3 per cent. The latter regions are grouped together because of their substantial French-speaking minorities. There has been some increase in the francophone participation rate in these regions. although it is still well below the proportion of francophones in the population (33 per cent in New Brunswick and 31 per cent in northern and eastern Ontario, according to the most recent Census).

#### Departments

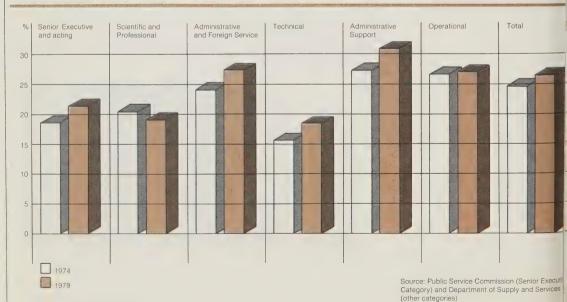
There has been no significant change in the distribution of francophone employees among the various departments. Francophones are still more concentrated in departments responsible for administration or service to the public. These disparities are summarized in Table 4, where depart ments and agencies have been grouped by major activity sector2. For instance, employees in the Foreign Affairs and Inte national Assistance Sector are 35 per ce francophone while those in the Agricultur Trade and Natural Resources Sector are 16.2 per cent francophone. Activity sectors are, of course, not the only factors influencing the make-up of human resources in a department; preliminary data from a study currently being conduc ed by the Commission indicate that the francophone participation rate in a depart ment is linked closely to the nature of the department's work, the location of the positions and the linguistic designation of the positions.

#### Factors Influencing Progress

Among the many factors that may have influenced francophone participation, some are naturally more pertinent than others. The following is not an exhaustive analysis of the factors that have contributed in one way or another to progress in

2. Modelled after Statistics Canada's breakdown of public financing.





ophone participation, but rather a s of reflections aimed at identifying nain forces that have helped to lessen ap.

#### uitment

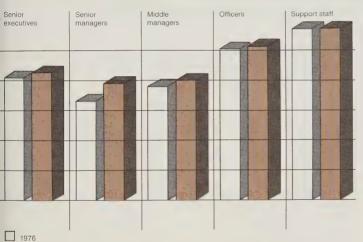
e the increases in francophone particiin in the first half of the decade were by at the manager and officer levels, it t surprising that it is in these groups the proportion of francophones ing the employees recruited from outwas the highest—23 per cent on the average. The implementation of official languages programs was one of a number of activities necessitating the recruitment of specialized francophone personnel; this was a significant contributing factor in the catching up that took place among managers and officers. Outside recruitment of support staff was definitely lower during this period, barely exceeding 20 per cent on average. This corresponded to a minimal need for francophones to catch up at a level where they were already well represented.

However, beginning in 1976, when the constraints of austerity measures began to affect the growth of the Public Service, the volume of outside recruitment as well as the proportion of francophone recruits began to decrease. Since then, the proportion of francophones among new employees has remained below their participation rate at all organizational levels, reaching the lowest level of the decade in 1979. The only exception was the senior executive level (see Table 5).

However, some consideration must be given to a certain problem in the statistical data on outside recruitment, as mentioned in the first chapter of this Annual Reportnamely, data do not include persons appointed to the Public Service for less than six months. Those re-appointed for a new term, so that the total term of appointment is over six months or for an indeterminate period, are counted under appointments within the Public Service and should have been counted as appointments to the Public Service. In 1979, of the 10 000 such appointments, approximately 90 per cent are at the support staff level. Furthermore, the proportion of francophones is close to 22.1 per cent and this is higher than the proportion of francophones reported in the data contained in Table 5. Combining the two sets of data gives an average proportion of 19.5 per cent of francophones in overall recruitment, compared with 20.4 per cent in 1976, the first year this statistical problem occurred. Nevertheless, this adjustment to the data in no way affects the observations made on the basis of Table 5.

Regional differences in outside recruitment necessitate a few statistical clarifications regarding the basis for the reductions that took place from 1976 to 1979. Decreased recruitment especially affected regions having a high concentration of francophones. The region most affected was the NCR, which between 1976 and 1979 underwent the most significant workforce reduction (5 per cent). In this region, however, outside appointments decreased by 64 per cent, while the proportion of francophones among these appointments rose from 29 per cent to 31 per cent during this period. In Québec, with the exception of the NCR, personnel decreased by only 2.4 per cent, but outside appointments were reduced by 53 per cent. Nevertheless, the proportion of francophones rose from 93 per cent to 97 per cent. In all the other regions, the number of employees decreased by 3.6 per cent, while outside appointments decreased by 43 per cent and the proportion of francophone appointments from outside rose slightly to

i**re 11** dicipation of francophones by Anizational level, 1976 and 1979



: The organizational levels are explained in e 1 of Chapter two. Data include 469 employees in 3 and 95 in 1979 whose positions have not been erted to one of the organizational levels. The littlin of senior executive differs from one nization to another. Commission data on this category include 65 employees in 1976 and 90 in 1979, in addition to those of the Department of Supply and Services.

Source: Public Service Commission (senior executive) and the Department of Supply and Services (other organizational levels)

#### le 3

1979

	19	76	197	979		
1889	Employees	Francophones	Employees	Francophones		
uistic region	No.	%	No.	%		
ngual with an sh-speaking majority	144 597	1.9	138 752	1.6		
Dec (except NCR)	46 196	91.9	45 091	94.0		
onal Capital Region	73 439	32.0	69 754	32.9		
Brunswick and Northern Eastern Ontario	11 154	16.8	11 449	18.8		
pad	1 925	25.6	1 819	25.4		

1.4 per cent. While in each of these three regional areas the proportion of francophone recruits increased, in the final analysis, the reduction in the relative weight of the overall outside recruitment in the NCR and Québec caused the sharp reduction of francophone participation in the total outside appointments to the Public Service.

Furthermore, the decrease in appointments to the Public Service had a stronger effect on several occupational groups having considerable or high concentrations of francophones. For instance, the three occupational groups with the largest number of employees in the Scientific and Professional Category, namely Audit (AU), Economics, Sociology and Statistics (ES) and Education Services (ED, excluding the elementary and secondary teaching subgroup), together account for more than half the francophones in this category (1965, or 51 per cent). However, in 1979 only 8 per cent of total outside recruitment activities for this category was aimed at these groups. It is understandable that for the rest of the groups in this category. most of which are mainly anglophone, recruitment was also largely anglophone during this year.

While the proportion of francophones among new officers and managers recruited from outside was maintained or decreased at all levels—except for the senior executive level—the Commission played an active role in maintaining equal opportunities with respect to university recruitment, attracting many young francophone graduates to the Public Service (roughly 27 per cent of some 1 000 annual recruits). A few groups in which there has been significant university recruitment over the past four years are indicated in Table 6. Francophone participation among

university recruits is higher than the proportion of francophones among university graduates. It also may be observed that the impact of university recruitment on participation with regard to these occupational groups is still slight.

Since virtually the beginning of the decade, it has been possible to maintain an intake of junior officers and supervisors through university recruitment. However in 1979, workforce reductions already were limiting the number of positions available (656 new graduates were recruited, of whom 21.2 per cent were francophones). Many departments, as indicated in their departmental plans for official languages, had planned to establish better contacts with French-language universities with a view to ensuring greater accessibility to francophone graduates but were forced to limit their attempts.

To explain the fact that despite the decreased outside recruitment of franco-phones at nearly all levels, their participation rate has remained almost stable for the past three years, it should be noted that a small number of francophones left the Public Service during this period.

#### Separations

With regard to francophone participation, the first half of the decade was marked by the efforts of the central agencies and the departments to assure francophones equality of access to the Public Service through outside recruitment. Still, separations appear to have had the greatest impact on participation.

Although the data on the separation rate for the earlier part of the decade are somewhat incomplete, it appears that the

Table 4

	1976	1979		
	Employees	Franco- phones	Employees	Fran
Sector of responsibility	No.	%	No.	į.
General government	56 070	33.8	52 728	3
Protection of persons and property	42 463	19.4	42 030	2
Transportation and communications	22 233	20.7	21 968	2
Postal services	60 611	31.3	58 770	2
Health, welfare, recreation and culture	38 952	22.8	35 703	2
Agriculture, trade and national resources	29 524	15.6	28 191	1/2
Manpower and immigration	23 341	31.7	23 491	3
Foreign affairs and international assistance	4 117	33.5	3 984	3

#### Table 5

Percentage of francophones appointed to the Public Service as compared to their participation, 1976 and 1979

		1976			1979		
	Appoi	Francophone	Appoi	ntments	Francoph		
	Total	Francophones	participation	Total	Total Francophones		
Organizational level	No.	%	%	No.	%		
Senior executives	30	30.0	20.4	17	47.1	2	
Senior managers	151	10.7	16.8	68	11.8		
Middle managers	1 013	14.7	18.9	440	14.0	-	
Officers	6 703	21.9	25.2	3 662	18.3	2	
Support staff	21 804	19.1	28.8	11 072	17.7	4	
Total <sup>a</sup>	29 730	19.4	26.3	15 293	17.7	2	

alnoludes 29 employees in 1976 and 34 in 1979 whose positions had not been converted to one of the organizational levels

ortion of francophones leaving the Service during this period was genlower than their participation rate. ast four years have had the most icant effect as indicated in the ed data for 1976 and 1977 (Public ce Commission Communiqué sed September 17, 1979) to which be added the data for 1978 and . In these years, francophones unted for about 20 per cent of the erminate employees who left the c Service (the percentage does not de the departures of specified period oyees). In 1979, this proportion fell to per cent (see Table 7).

This may appear surprising since, generally, in the labour force, the turnover rate is higher among the youngest and most recently hired employees than among their older, more experienced colleagues at higher ranks. Thus, it would be expected that francophones would have a higher turnover rate than anglophones. As indicated in Figure 12, a significant proportion of anglophone public servants are older and approaching retirement. However, according to the age profile, this is not true of francophones, whose separations are due mainly to resignations; these constitute roughly two-thirds of all separations of indeterminate employees. Table 7

shows the variation of resignation rates by organizational level. Francophone support staff resign from the Public Service at a much lower rate than their participation rate. Nearly half of the support staff consists of the Administrative Support Category, in which the average age is the lowest of any of the categories and francophone participation is the highest. Therefore, the low resignation rate of the support staff, because of the large numbers at this level, maintains a low overall resignation rate for francophones in the Public Service. To a lesser degree, officers, who are also relatively young, have a resignation rate much lower than their participation rate among employees.

#### e 6

rsity recruitment and percentage of francophones appointed to the Public Service as compared if participation

			)	early average			
	University graduates <sup>a</sup> from 1976 to 1978		Application 1977 to		Appointments from 1976 to 1979		
	Total	Franco- phones	Total	Franco- phones	Total	Franco- phones	Francophone participation
ted occupational group	No.	%	No.	%	No.	%	%
nistrative groups (AS/PE/PM)	10 132	25.9	8 961	19.5	353	27.2	27.2
gical Sciences (BI)	3 2 1 4	13.4	1 496	21.3	11	26.4	10.7
omics, Sociology and Statistics (ES)	5 536	13.1	2 402	20.1	54	20.4	13.7
neering and land survey (EN)	6 637	16.3	1 378	30.0	28	21.4	10.8
icial administration (FI)	1 775	19.6	1 585	22.0	33	27.3	23.0
ry Colongo (LC)	585	11.6	226	18.6	16	25.0	17.5

iculation of the percentage of francophones is on the language of instruction of the university oes not include the graduates of bilingual univerfless than 5%); however, their numbers are ed in the total. The data originate from Statistics far, that of 1979 is not available.

#### le 7

entage of separations of francophones as compared to their participation, 1979

	Resigna	tions	Retirem	ents	Othe reaso		Tota separat		
	Total	Franco- phones	Total	Franco- phones	Total	Franco- phones	Total	Franco- phones	Francophone participation
nizational level	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	%
or executives	34	23.5	63	4.8	17	35.3	114	15.0	21.2
or managers	231	19.7	387	7.0	108	15.7	726	12.4	19.5
dle managers	1 215	22.3	816	11.0	488	13.0	2 5 1 9	16.8	20.0
ers	4 035	19.9	1 774	16.1	1 053	28.8	6 862	20.3	25.7
port staff	14 667	17.9	4 176	18.1	2 063	21.5	20 906	18.3	28.7
alp	20 217	18.5	7 2 1 6	16.1	3 732	22.3	31 165	18.4	26.5

des separation of employees at the end of a fied term.

les 35 resignations and 3 separations of oyees whose positions had not been converted to

of the organizational levels

25

As for managers, their resignation rate is higher than their participation level. There is little doubt that a number of young francophone officers, once they have acquired the tools of the trade at the managerial level and gained administrative experience in the Public Service, seek openings outside. The outside competitors, seeking experienced francophone managers, offer working conditions that compare favourably with those of the Public Service with respect to language of work, career opportunities and work environment.

Among the other reasons for separation, retirements, as indicated again from the age profile, should affect only a small proportion of francophones in the years ahead. Finally, the other reasons for separation, while varied, are almost all the result of administrative decisions to release employees. It is to be expected that the proportion of francophone employees affected by such action would be close to their relative participation rate in the Public Service.

#### Career Opportunities

In the last decade, francophones in the Public Service, as a general rule, have had a low share of promotions, a share that was often several percentage points lower than their participation rate. One reason advanced for this lower rate is the lack of job mobility among francophones. It is true that there tend to be few francophones among employees transferred to other regions and that most transfers of francophones are between the National Capital Region and Québec. However, change in work location is, in general, very limited. For example, in 1979 it accounted for only four per cent of all appointments within the Public Service. Table 8 shows that the proportion of francophones accepting lateral transfers, whether involving geographical movement or not, is higher than their participation rate.

Promotions are more frequent at certain levels than at others. For example, there were fewer promotions at the support staff and officer levels while there were more promotions at the managerial levels over the past decade; this has resulted in the advancement of francophones at managerial levels. One could say that it was the strong demand for experienced managers that could not be met by outside recruitment. When added to recruitment, this second trend, though not as strong as the former, has helped to reinforce francophone presence at the managerial level.

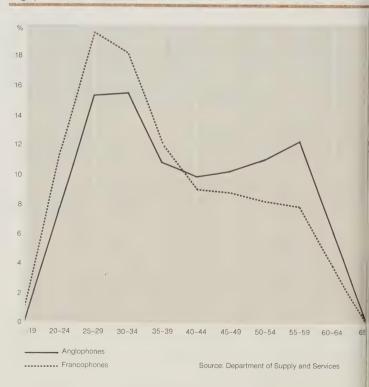
In 1979, a certain balance seems to have been struck among the various organizational levels in terms of promotions and transfers. It should be noted that the new definition for promotion that was adopted in 1976 is fairly broad, since it includes any movement from one position to another for which the maximum rate of pay is at least one dollar more. This explains why, on average, 10 per cent of all employees had a promotion in 1979.

If there is a relation between promotion and training and development, it still would be difficult to obtain precise information because of lack of data by language group. In the past few years, slightly under 20 per cent of the training and development courses provided by the department and the Public Service Commission were offered in French. Although the participants in the French courses were mostly francophones, some francophones took courses given in English. The review of the

information systems in this area should soon make it possible to gain a clearer perspective of this essential aspect of equal opportunity for career changes.

The results are much better known for ty Commission programs which, although limited in scope, have assisted francophone and anglophone officers and managers in their career plans. Since its implementation in 1972, the Career Orie tation Program (COP) has helped its 688 participants from the Education Group to obtain appointments of an essentially administrative nature (Personnel Manage ment, Program Administration and Administrative Services). Eighty-eight pe cent of the participants in this program were francophones. As for the Career Assignment Program (CAP), the proportion of francophone participants has increased from 20 per cent in the earlier seventies to 45 per cent in 1979 (more than 800 participants since 1968). In

Figure 12
Age profile of francophones and anglophones, 1979



a program of courses offered comin French was added to the existing al and English streams

#### I Languages Policy

fficial Languages Policy has greatly nced the status of francophones in iblic Service. Undoubtedly, one of ost important features of the lanpolicy is the recognition that lanproficiency, as a basic job requireis just as essential a qualification as tion and work experience, even h the Exclusion Order has softened rms and conditions to allow for al implementation. Certainly, the tions of appointment have changed

as the language policy has evolved. The language requirements have had a substantial impact, not only by creating a work environment more favourable to the use of both official languages, but also by ensuring equal opportunity for members of both language communities, such as the opportunity to pursue their careers in the Public Service in the official language of their choice, notwithstanding certain administrative restrictions relating to service to the public.

Opportunities for employees to work in the language of their choice can be determined on the basis of the language status of encumbered positions (see Table 9),

although these change with time. Thus, unilingual francophones wishing to work in French would have to limit themselves to French-essential positions (11.3 per cent of all encumbered positions) and French or English-essential positions (6.1 per cent). Similarly, unilingual anglophones wishing to work in English would have to limit themselves to English-essential positions (61.5 per cent) and French or Englishessential positions. Bilingual positions (21.1 per cent of occupied positions) are open only to those who possess the linguistic proficiency required in both languages or, in most cases, to those who are willing to acquire it within the time limits prescribed by the regulations.

#### 8

stage of francophones appointed within the Public Service as compared to their participation, and 1979

			1976					1979			
	Promot	ions	Transf	ers <sup>a</sup>	Franco-	Promo	tions	Transfersa		Franco-	
	Total	Franco- phones	Total	Franco- phones	phone - partici- pation	Total	Franco- phones	Total	Franco- phones	phone partici- pation	
izational level	No.	%	No.	%	%	No.	%	No.	%	%	
executives	177	19.5	267	19.4	20.4	218	18.8	183	21.5	21.2	
managers	1 839	19.0	1 222	19.1	16.8	1 294	20.5	1 439	19.9	19.5	
managers	6 053	22.1	3 765	25.2	18.9	4 3 1 3	19.8	4 315	22.6	20.0	
rs .	11 552	22.6	11 544	29.3	25.2	7 937	24.7	13 562	25.6	25.7	
ort staff	21 382	25.3	33 436	28.1	28.8	13 315	27.8	52 179	28.6	28.7	
,	41 019	23.8	50 248	27.9	26.3	27 077	25.2	71 679	27.4	26.5	

s 7 demotions in 1976 and 3 in 1979. s 16 promotions and 14 transfers in 1976 and

nsfer in 1979 of employees whose positions had an converted to one of the organizational levels.

# 9

er and percentage of employees by linguistic status of positions as compared to francophone pation

					Lir	guistic stat	us of positio	ns						
		Bilingual			ch essent	ial	Engli	sh essent	ial		French or English essential			
	Employ	/ees	Franco- phone partici- pation	Employ	ees	Franco- phone partici- pation	Employe	ees	Franco- phone partici- pation	Employe	ees	Franco- phone partici- pation		
izational level	No.	% .	%	No.	%	%	No.	%	%	No.	%	%		
rexecutives	1 010	88.8	21.5	1	0.1	100.0	119	10.5	0.8	7	0.6	0.0		
r managers	5 374	65.6	27.6	28	0.3	92.9	2 498	30.5	1.2	292	3.6	19.9		
e managers	11 117	37.2	45.6	464	1.6	94.2	17 171	57.4	1.8	1 171	3.9	13.8		
rs	15 213	22.6	65.0	6 236	9.3	96.9	43 188	64.2	1.9	2 603	3.9	20.9		
ort staff	20 061	14.0	68.1	21 580	15.0	97.7	90 938	63.3	2.3	11 159	7.8	39.1		
9	52 792	21.1	57.5	28 312	11.3	97.5	153 922	61.5	2.1	15 237	6.1	33.6		

s 33 employees whose positions had not been ted in one of the organizational levels, but es 16 602 employees where neither the first language of the employee nor the linguistic of the position was specified.

Francophones, who do not wish to work solely in the second language, have open to them during their career about 37 per cent of encumbered support staff positions, 36 per cent of officer level positions. 43 per cent of middle management positions and 70 per cent of senior management positions. The positions open to an anglophone in the same situation represent 85 per cent of positions at the support staff level, 91 per cent of officer level positions and more than 98 per cent of middle and senior management level positions. It should be noted that bilingualism is almost the rule for senior executives; most of these positions (89 per cent) are bilingual. The review of the linguistic status of positions, conducted in 1977-1978, resulted in a reduction in the number of French-essential and English or Frenchessential positions in favour of bilingual and English-essential positions. This development is a clear sign, especially to unilingual francophones, that career possibilities are considerably increased for those who agree and undertake to become bilingual.

# The Future: The Factors at Work

In summary, francophone participation gradually increased from the beginning of the seventies until 1977, when it levelled off at 26.5 per cent, where it has remained in 1979 despite a slight drop in 1978. The slowdown of these last two years is due to limited increases in the presence of francophone managers and officers, whose participation rate remains below the general rate for francophones in the Public Service, and to a slight decrease in francophone participation among support staff. It is now appropriate to question whether the persistent disparities and weaknesses will eventually correct themselves, albeit at a slower pace, or whether the failure to progress is, in itself, a sign of a change of trend and a future regression. Several factors must be considered to gain a better perspective of the factors at work.

Firstly, recruitment from outside the Public Service has decreased considerably in the past three years. The most substantial decrease is in the number of recruits appointed for an indeterminate period: the proportion of francophones declined to 16 per cent for indeterminate employees while it still constitutes nearly a quarter of the recruitment of specified period employees. However, the total number of specified period employees in the Public Service is also declining and, at the moment, it is rather difficult to foresee the impact of these various trends on francophone participation in forthcoming years.

On the other hand, the promotion of established francophone public servants appears to have remained constant despite the general reduction in opportunities to progress to higher management levels; the equality of career opportunities appears not to have been jeopardized by this change. As we have seen, however, the catching up is fairly slow and there are few signs of a balance between anglophones and francophones at various management levels. In effect, the replacement of francophone managers appears rather uncertain.

On the one hand, the immediate replacement pool for the senior executive level is decidedly weak (15 per cent of the management replacement potential is francophone) while longer-term replacement prospects are not much more favourable (19.5 per cent) and have less experience than their anglophone counterparts. This scarcity of francophone replacements for senior executives, together with competition from the private sector and the Québec provincial government for highquality francophone managers, largely accounts for the Commission's difficulties in increasing francophone participation in the Senior Executive Category above its present level. Furthermore, middle managers (20 per cent francophone) still constitute an inadequate long-term replacement pool for senior managers. These middle managers also have a fairly high departure rate from the Public Service; this is particularly true of their resignation rate, especially in the National Capital Region.

Consolidation of the progress achieved as a result of efforts covering several years remains problematical, subject as it is to the impact of restrictions that have already been in effect for more than two years. Therefore, must we conclude that there is a danger that francophone participation will decrease? Despite reduced recruitment, the low separation rate of administrative support and operational staff indicates that their level of participation should be maintained, even if further workforce reductions occur. Similar indications. although these are less marked, lead to similar conclusions for officers, on the assumption, however, that university recruitment continues to maintain a balanced intake of new employees. The departure rate for francophone managers. and for middle managers, is relatively higher than their participation, especially as a result of resignations. Since recruitment from outside the Public Service has now been reduced more or less to an absolute minimum, it is appropriate to raise the question whether internal human resources will be sufficiently developed

and promoted to assure replacements for francophone participation at managemen levels. The Commission notes some encouraging evidence: the qualifications of francophones as bilingual managers, acquired by many through work experience in both official languages, make ther strong candidates for bilingual positions in the increasingly tough competition throughout the Public Service.

The significant progress herein described is attributable to the basic official languages and equal opportunity policies that came into effect nearly 10 years ago. There is no doubt that they will continue to provide the framework not only for bilingu alism but for francophone participation in the Public Service. However, to correct th most serious weaknesses that still exist in francophone participation, other initiatives will have to be taken or are being taken by the central agencies. Thus, within the framework of departmental annual official languages plans (introduced in 1978), the Treasury Board Secretariat and the Commission are consulting with those departments experiencing low francophone participation to help discover the root of the problem and determine appropriate corrective measures. These two central agencies in conjunction with the Ministry of State for Science and Technology, also have undertaken an analysis of participation problems in the Scientific and Professional Category with a view to developing an action plan for improvement.

After reviewing the first departmental official languages progress reports, the Commission made a detailed analysis of the position in each department in relation to the current participation of francophones and their employment and career opportunities. These studies, communicat ed to departmental authorities through Treasury Board Secretariat recommendations, indicated that progress in this respect is still needed in most departments. Most of these, however, intend to implement specific action plans to achieve such progress. The Commission intends to support these efforts and to watch closely departmental progress made in this area i forthcoming years.

# **Senior Executive Programs**

The Senior Executive Programs Branch made a significant contribution to the improvement of the quality of senior management in the Public Service. The branch operates on the basis of a number of multi-disciplinary teams. These teams, that include executive staffing and international assignments officers as well as human resources planning specialists, have undertaken the development of a comprehensive knowledge base with respect to the jobs and people in certain groupings of departments that require similar skills and backgrounds. The establishment of the teams has provided a focal point for specialists to concentrate their efforts and assist departments in meeting their executive resourcing needs.

Through the activities of these teams, an increasing number of senior executive assignments were planned and proposed. career development programs were undertaken and interchange or international assignments were explored to round out the skill profiles of individual executives. Progress was made in identifying problem areas in the utilization of senior executive resources and providing advice to departments on a wide range of resourcing problems such as planned rotation or mobility of senior executives among departments. In this context, during the year, deputy heads were met by the director general of the branch to review the performance of their senior executives. In these meetings, the strengths and weaknesses of departmental senior management teams were reviewed and plans made in respect to them as well as in areas where longer term strategies must be developed and introduced. Through these activities, information was developed to assist the Committee of Senior Officials (COSO) in identifying high potential public servants for possible deputy minister and other Order in Council appointments. Recommendations were made as to the kind of assignments that appear most appropriate for individuals identified as having such potential.

Some innovative changes were introduced to the senior executive staffing process during 1979. Perhaps the most significant was the development of guidelines for senior executive selection. These guidelines were developed following a review of professional requirements, previous studies of managerial effectiveness and an analysis of the requirements of specific executive assignments. The guidelines

relate to the specific qualifications a person should possess as required by the duties of the job and also to the more general managerial qualifications. A testing program with two major departments was carried out on all decision-making steps and information sources leading to applicant interviews.

A number of advantages are expected to accrue from this approach. First, senior management is provided with a framework to explore the strengths and weaknesses of candidates before and during interviews; secondly, the Commissioners are provided with a comparative value structure on which they can base their review of appointment recommendations; and thirdly, as a result of better information supporting the appointment recommendations, the Commissioners can defer or make executive appointments conditional on certain kinds of knowledge or experience being acquired. Finally, the career counselling activity of the branch has been greatly improved by providing a more comprehensive set of criteria to provide advice and feedback to senior executives.

The concept of "voluntary commitment" to an executive assignment was also introduced. Candidates, when interviewed for an executive assignment, are now being asked to express a time commitment to the department. The introduction of this concept is an additional measure to improve the management of government programs and the planning for the utilization of senior human resources, through better information on who is available for interdepartmental movement.

All of these activities have continued to give a high priority to increasing the participation of under-represented groups in the Senior Executive Category. As an example, the percentage of women in the category rose in 1979, to 3.7 per cent. As well, francophone participation increased to 21.3 per cent.

The International Assignments Program, in collaboration with the Department of External Affairs, placed a significant number of Canadians in international organizations. A total of 10 assignments for Canadian public servants were negotiated successfully with such prestigious international organizations as the United Nations Industrial Development Organization, the International Bank for Reconstruction and Development, the Asian Development Bank and the

International Atomic Energy Agency. In addition, an exchange of officials was effected with the Government of Australia: one Canadian from the Privy Council Office was posted to Australia with the Department of the Prime Minister; and three Australians were assigned to tasks in the Canadian Public Service, one to the Privy Council Office, one to Statistics Canada and one to the Public Service Commission.

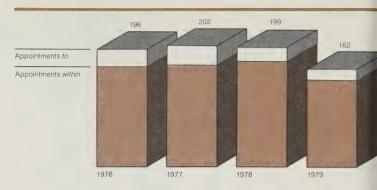
In the Interchange Canada Program, 45 federal public servants began interchange assignments and 76 individuals joined federal departments and agencies from other sectors of the economy, bringing total activity since the program's inception to 245 federal participants and 377 outside participants, including persons who joined the Office of the Auditor General.

Progress was achieved in identifying officers who should be attending the one-week Executive Orientation Seminar that was expanded during 1979 to address a broader base of the senior executive population. This is the eighth consecutive year for these seminars with a total of 46 senior executives participating in the three seminars presented in 1979. Of these, seven were senior executives who had just joined the Public Service and seven were individuals from outside the Public Service who were beginning Interchange Canada assignments.

There were 162 entrants to the Senior Executive Category during 1979; 145 from within the Public Service and 17 from outside. Appointments from outside represented 10.5 per cent of total entrants. The senior executive population increased by 1.4 per cent in 1979 and numbered 1 339 by December 31 (excluding Principal Officers (PX) in the Office of the Auditor General and those appointed on an acting basis). Senior executives represent 0.5 per cent of the total Public Service population. Appointments to and within the Senior Executive Category numbered 418 in 1979 compared to 509 in 1978.

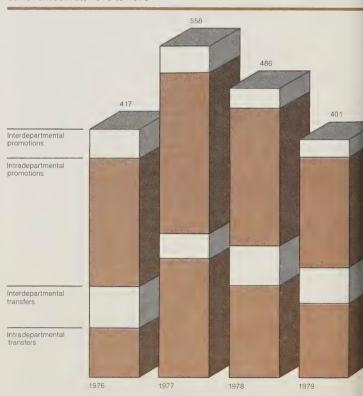
The activities described here have had positive effects in the entire area of executive resourcing. However, much remains to be done. The executive programs now possess the organizational elements and many of the tools required to meet the challenges of the eighties. This, together with the developing rapport with departments, will ensure continued progress in meeting the needs of the Public Service.

Figure 13
New senior executive appointments to and within the Public Service, 1976 to 1979



Note: The 1978 data differ from those published in the Annual Report 1978 because of a revision in the appointments of senior executives.

Figure 14
Interdepartmental and intradepartmental appointments of senior executives. 1976 to 1979



# Staffing

The acceleration of austerity measures leading to a moratorium on staffing in the Public Service has altered the role of the Staffing Branch and necessitated the discontinuance of some services such as the Vocational Guidance Programs.

The complexity of staffing a Public Service representative of the Canadian population becomes a greater challenge in a climate of austerity and workforce reductions. In addition, employees are more aware that opportunities to be promoted and to diversify their work experience have diminished. As such, employees are more insistent on adherence to staffing regulations that are designed to ensure equity.

The appointments made under the *Public Service Employment Act* in 1979 provide a clear picture of the impact current budgetary and workforce reductions have had on the *Public Service*. The total number of appointments to and within the *Public Service* decreased by 14.6 per cent in 1979 compared to a 1.1 per cent decline in 1978. This represents 19 485 fewer appointments in that one-year period.

A breakdown of this 19 485 figure illustrates that recruitment into the Public Service in 1979 was reduced by 20.5 per cent (3 932) from 1978 while internal activity decreased by 13.6 percent (15 553). Similarly, the number of promotions went from 33 949 in 1978 to 27 077 in 1979, 6 872 or 20.2 per cent less than the previ-

ous year. There were also 3 163 (6.4 per cent) fewer lateral transfers in 1979, an unprecedented reduction considering the 10.7 per cent increase in the number of transfers during 1978. This downward trend in the number of promotions and transfers in the Public Service is testimony to the effect of austerity on employee mobility.

For the first time since 1970, Public Service workforce reductions were effected in 1978 and 1979. The reduction went from 1.5 per cent in 1978 to 2.9 per cent in 1979, a net reduction of 7 883 employees over the one-year period. This net workforce reduction takes into account for the corrections applied to the Postal Revenue Sub-Group B. The Senior Executive Category, with an increase of 18 employees, is the only category that did not undergo reduction. The reductions varied from 2.6 per cent for the Operational Category to 4.8 per cent for the Scientific and Professional Category (see Table 10).

On the other hand, in 1979, the number of separations from the Public Service increased by 2.3 per cent. Separations for reasons of retirement and resignation increased from 18 469 in 1978, to 20 217 in 1979 (a 9.5 per cent increase). It is interesting to note that the number of employees who resigned from the Public Service to work in the private sector increased from 3 856 in 1978 to 4 751 in 1979 (a 23.2 per cent increase). In 1979,

Table 10

Variation in the Public Service population between 1978 and 1979								
	1978	1979	Varia	tion				
Occupational category	No.	No.	No.	%				
Senior Executive <sup>a</sup>	1 321	1 339	+18	+1.4				
Scientific and Professional	23 154	22 038	-1116	-4.8				
Administrative and Foreign Service	51 664	50 287	- 1 377	-2.7				
Technical	26 582	25 733	-849	-3.2				
Administrative Support	70 608	67 720	-2 888	- 4.1				
Operational	102 312	99 621	-2691	-2.6				
Total <sup>b</sup>	275 787	266 865	-8 922	-3.2				

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Excluded from the total are 75 SXs in 1978 and 90 in

Pincludes 221 employees in 1978 and 217 in 1979 in Public Service Staff Relations Board, and other employees whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

Source: PSC Senior Executive Information System (Senior Executive Category) and Department of Supply and Services (all other categories)

7 216 employees retired, 18.3 per cent more than in 1978. There were also 1 773 employees who were laid off during the year; 1 322 of these employees still have priority entitlement as of December 31.

Current reductions have an impact as well on the tenure of public servants. Appointments to indeterminate positions have decreased by 16.8 per cent compared to 10.5 per cent in the case of specified period employment. This occurrence is probably attributable to managers exercising more flexibility in staffing their organizations given the current and uncertain future workforce reductions. In the same vein, the volume of acting appointments has increased significantly during the past two years. In 1978, there were 4 844 acting appointments and at the end of 1979, there were 6 386 such appointments.

#### The Priority Clearance System

In anticipation of the effects of the Government's austerity measures on employees, the Public Service Commission introduced the Priority Clearance System in November 1978. While the majority of employees affected received notice in 1978, it was known that their lay-off would not occur until some time in 1979. The Commission felt compelled to introduce a highly visible and stringent system to ensure that each surplus employee was given every possible consideration for vacancies for which he or she qualified as required under the *Public Service Employment Act.* 

The system enables a department to exercise its delegated staffing authority only after it has notified the Public Service Commission of its intention to fill a vacancy. The Commission then has the opportunity to refer every priority person who is available and qualified for the position. If the priority person is qualified, he or she is appointed to the vacant position immediately. In those cases where the department does not believe that priority personnel are qualified and the Commission is persuaded of this, the department is permitted to staff the vacancy by competitive process or other means. A priority clearance number is printed on all competition posters and appeal notices as visible compliance with the system.

In order to remove artificial or technical barriers, such as different salary bands, which might prevent a surplus employee from being appointed to a position for which he or she was qualified, the Commission secured an exclusion order to appoint surplus employees without com-

petition and without right of appeal. The order has been used to permit, wherever possible, the appointment of a surplus employee before the date of lay-off.

What happened to the population directly affected by the austerity measures announced in August 1978 suggests that the Priority Clearance System has been successful. The majority of the 3 192 employees declared surplus were notified of their status in late 1978 and, for the most part, were scheduled to be laid off by early 1979.

Tables 11, 12 and 13 indicate employees who were affected and their situation on December 31, 1979. A distinction is made between the employees affected by lack of work or discontinuance of a function (reorganization) and those affected by privatization because the latter group have all been offered positions in a privatized organization. In some cases, these people have chosen to use their staffing priority to re-enter the Public Service.

Table 11 indicates the number of employees who received a surplus notice during the period of economic restraint announced in August 1978, while Table 12

shows the redeployment of these employees.

Included in the 1 799 employees are 307 who were obliged to secure employment at a lower level than the position from which they were or were scheduled to be laid off.

While the system has achieved some measure of success in finding alternative employment for the individuals affected, there are still employees who have not y found new jobs. For some of these peop departments have been able to extend t surplus period, while others have been la off.

There are 775 employees who found employment on their own, retired, or indicated their disinterest in Public Servic employment. In effect, only 16.7 per cen of the original 3 192 had not found alterr tive employment by December 31, 1979 (see Table 13).

The 80 employees who have not been la off will still have the one-year lay-off entitlement should the Commission be unsuccessful in finding a job for them during their surplus period. Those employees w

Table 11

Reason fo	or surplus status	
anization	Privatization	To
17	1	
718	113	3
551	80	6
317	99	4
824	114	9
211	147	3
2 638	554	3 1

Table 12

	Redeployment								
Occupational category	In same job	In same I depart- ment	In another depart- ment	Total	Privati- zation	Gra			
Senior executive	0	1	7	8	0				
Scientific and Professional	136	135	160	431	13	-			
Administrative and Foreign Service	51	149	195	395	24	4			
Technical	18	74	75	167	16				
Administrative Support	45	234	402	681	24				
Operational	28	59	30	117	8				
Total	278	652	869	1 799	85	18			

Iready been laid off still had some emaining with lay-off priority to rethe Public Service. While every effort e made to place these employees e their priority expires, continued rnment restraint will increase the difes in identifying suitable vacancies.

#### ent Situation

ystem also is designed to assist in acement of all employees with statund administrative priority, regardless reasons for their priority entitlement.

tutory priority is an entitlement to ntment or consideration for appointbefore others, as stipulated by legis-An administrative priority is an entint to consideration for appointment others, based on Public Service nission policy. A surplus employee is ployee appointed for an indetermiperiod who has been identified for f. A lay-off is a person whose yment has been terminated because of work or discontinuance of a on (reorganization).

During 1979, the Commission expended considerable effort in redeploying persons with priority entitlement. There were 2 206 persons re-appointed: 1 548 of these were surplus employees and 544 were employees actually laid off, while the remainder were persons on leave of absence, ministers' staff or were employees who had unsuccessfully concluded their language training.

The Commission is not always successful in finding alternative employment for these employees. Although 702 employees lost their priority entitlement in 1979, it should be noted that some of these employees resigned, retired, died or refused reasonable job offers. There were still 2 749 persons with priority status on December 31, 1979 as indicated in Table 14.

#### Improving the Staffing Process

The Public Service Commission, in its endeavour to improve the management of the staffing system, has achieved significant progress in several areas in 1979. The Commission's philosophy of manag-

ing the system by use of policies rather than regulation is bearing fruit. A systematic review of Public Service Employment Regulations was launched: to date. seven were revoked and eight amended while some were replaced by more flexible tools. The Commission has stressed the role of its Staffing Authorities Centre and expanded its staffing consultant services to provide the necessary advice and assistance on policy interpretation. The quality of staffing advice and assistance is being strengthened through the Commission's Staffing Officer Certification Program designed to provide a standard core of knowledge. The staffing process itself is being streamlined, assisted by the Automated Notices System that distributes competition posters and appeal notices more efficiently through a Canada-wide electronic telecommunications network.

A fundamental adjustment to area of competition pertains to the peculiar situation in which small departments and agencies find themselves. Since the labour market is limited in such organizations, there is a continuing dilemma of choosing between two extreme forms of competition, one that is open to the small agency itself or to the entire Public Service. In an attempt to seek middle ground between these two extremes, the Commission has been actively involved with small departments and agencies to arrange for the amalgamation of these organizations for competition purposes. Such an approach has obvious advantages for both the employees and the departments.

New Approach to Delegation

The new approach to delegation will provide tailor-made terms and conditions of delegation to departments and, consequently, more appropriate management of the staffing function.

The essential components for this approach, based on departmental needs, include a revised Instrument of Delegation to confer delegated authority for an indeterminate rather than a fixed period and a set of five schedules that detail for each department:

- the scope of delegated authority, such as the groups and levels of positions for which authority to make appointments has been delegated by the Commission to the deputy head;
- the area of competition policy;
- the staffing policies, such as those unique to the department by virtue of its mandate and consequent specialized environmental and human resource needs:

#### 13

vees notified of surplus status and who have not found alternative employment as of ber 31, 1979

ational category	Surplus	Laid off	Total
executive	0	1	1
ic and Professional	29	170	199
strative and Foreign Service	22	76	98
cal	15	90	105
strative Support	7	49	56
onal	7	67	74
	80	453	533

#### 14

ees having priority status as of December 31,	1979			
	Number of	Number of employees		
order of priority	Available	Unavailablea	Tota	
of absence—returnees/replacements	65	7	72	
rial staff	36	9	45	
S				
ganization	592	217	809	
atization	372	114	486	
entralization	17	10	27	
ganization	559	55	614	
atization	75	41	116	
entralization	445	107	552	
essful language training	26	2	28	
	2 187	562	2 749	
b, but not exercising staffing priority.				

- the scope of sub-delegation, whether to line or staff officers or both and their geographic locations;
- the requirement for the deputy head to prepare departmental objectives compatible with those of the Commission to achieve service-wide staffing goals.

The current major source of information for the assessment of departmental performance in the area of delegation is the Staffing Audit and Review Program, carried out on a cyclical basis (see Chapter seven. Auditing of the Management of Staffing). The audit will continue to be the starting point for assessment of a department. However, it now will include a postaudit phase. Approximately six months after the report is transmitted to the deputy head, the Delegation Advisory Committee will convene to examine all pertinent information on a particular department. At the same time, the department will be invited to comment on any aspect of the audit's findings concerning its operations, including any allegations or complaints made to the Commission. The department also will be invited to forward requests on any revisions to the delegation package considered desirable to improve staffing efficiency and effectiveness.

The Commissioners then will meet with the deputy head to ensure that the delegation package and, in particular, the objectives to be achieved, are clear. The final aspect of this process will be the modification of the appropriate schedules to reflect the decisions taken and the establishment of the next assessment of the department.

The Commission believes it must improve its management of the delegation process and coordinate advice and input across all branches to enable a review of departmental performance in staffing. In this way, the review will lead to the improvement of any faulty practices within departments to serve better the interests and needs of the Public Service or, equally important, to identify problems in Commission policies and practices.

#### Advice and Assistance

During 1979, the Commission continued to operate a staffing consultation service both at headquarters and in the regions. This consultation service assists departments by providing staffing officers with interpretations of Public Service employment legislation and Commission staffing policies, as well as operational advice on complex staffing matters. Commission staffing consultants also act as resource personnel in a number of training sessions

for staffing officers, staffing assistants and line managers.

Often the advice and assistance given by the Commission offers solutions to particular departmental problems. For example, in preparation for the acceptance of further delegation, a department recognized that its managers had not received sufficient training to carry out their future responsibilities in staffing. The department also recognized that it did not possess the necessary expertise to design and conduct the required training program. At the request of the department, the Commission designed a suitable training program that met the identified needs of the managers and then assisted the department by training its resource personnel and by providing resources for the courses themselves. Over 300 managers were trained in a decentralized mode over a period of two to three months. The sessions emphasized the specific responsibilities of both managers and staffing officers under delegated authority, particularly those skills and techniques related to the assessment and selection of candidates. An on-going monitoring of the department's performance and a subsequent audit of its staffing actions indicated that the training sessions had been effective and that staffing authority was being carried out appropriately.

Examples of other activities in which staffing consultants were involved during 1979 include:

- assisting 26 departments in implementing audit recommendations, including the establishment of departmental staffing policies and control procedures as well as modifying certain operational procedures;
- assisting five departments by designing training programs for line managers and by providing resources for the programs;
- participating as a member of a National Capital Region personnel advisory group to approximately 30 small departments and agencies;
- conducting staffing seminars for departmental staffing officers in several regions.

#### Staffing Officer Certification Program

In its current approach to the delegation of staffing authority to departments, the Commission has identified the Staffing Officer Certification Program as one of the primary vehicles for guaranteeing accountability for staffing in the Public Service. The objective of the certification program is to ensure the existence of highly competent staffing officers who can bring high quality to the execution of a number of

functions related to the staffing process. I practice, it should result in hiring staffing officers who know the staffing business, the reason for adherence to certain processes, the flexibility open to department and how to justify to the Commission the need for exemptions from usual requirements.

All appointments to the Public Service are made either by certified staffing officers, of by individual managers who have received the advice and assistance of a certified staffing officer. With the formal implementation of the Staffing Officer Certification Program, 1 260 recommendations for the certification of experienced staffing officers were received, of which 1 095 were certified by the Commission. The initial implementation represented the first phase leading to the introduction of the certification program on May 1, 1979, whereby al staffing officers with more than one year's experience could be certified upon a recommendation made by their department and accepted by the Commission.

In 1979, 155 new staffing officers entered the certification program, in addition to the 209 new officers already participating in the program (a total of 364). At the end of 1979, 58 officers were certified, having successfully completed the program, 50 participants left the program mainly because of departures from either the Public Service or the staffing field and the remaining officers have yet to complete their training and developmental assignments.

The total number of certified staffing officers in the Public Service of Canada is 129. Of these, 1 104 are classified in the Personnel Administration (PE) group and 25 in other occupational groups (including generalists and non-generalists involved staffing). There were 409 women staffing officers and 763 who indicated English a their preferred working language.

#### Automated Notices System (ANS)

ANS is a recent innovation by the Commission to reduce costs and improv staffing effectiveness in the process of producing and distributing competition posters and right of appeal notices.

The first two innovations reduced the length of competition posters from an average of 2.7 pages to one page, with a resulting savings of \$1.5 million annually salary and non-salary costs. Improved integration of the entire production process has been effected with the aid of a telecommunications network linking 14

ting and distribution centres to a centranslation and transmission centre. latest improvement has reduced the required to conduct a national, interartmental competition by three weeks average time decreasing in proportion he area of competition) and significantproved the reliability of final delivery osters and appeal notices to employee (locations.

her cost-effective improvements, cury in the conceptual and/or developtal phase include: the potential for a e selective distribution of notices; and potential of increased cost savings ugh the elimination of purchasing and ing paper stock and through a redeed appeal notice format.

amlining Public Service Employment ulations

a Annual Report 1978, the Commission ed that too great an emphasis had a placed on the regulatory approach ersonnel management. To deal with identified shortcoming, to keep east of Federal Court decisions and to ond to ongoing reviews of the staffing ess, the Commission effected a ber of regulatory changes in 1978; e efforts continued in 1979. The Joint sultation Committee, a consultative in for bargaining agents, the mission and departmental representation, is playing a key role in this.

Commission reviewed existing regulato identify those that could be ked and those that could be revised reater clarity and simplicity. In some swhere the provisions of the *Public* ice Employment Act provide sufficient ority, regulations are not required. In reases, statements of staffing policy of than regulations better serve the irements of the staffing process.

179, the Commission revoked seven lations and amended an additional . In certain cases, such as appointis from outside the Public Service, the sions of the Public Service Toyment Act provide sufficient authorr appropriate decisions to be made but recourse to a regulation. In other s, such as area of competition, the sions of the Act, coupled with comensive area of competition guidelines preclude the necessity for regula-In yet a further instance, the time set out in regulations for the retention rtain staffing documentation was isistent with the requirements of the eral Records Disposal Schedule of the

Government of Canada. The regulation was revoked in each case.

Regulations were amended in conformity with Federal Court decisions (extension of probation) to ensure that employees, rejected on probation, were informed of the reasons for their rejection in an explicit manner. In addition, regulations were amended to simplify the rating of candidates' desirable qualifications. Appropriate amendments also were made to regulations concerning lay-off to help the Commission's Priority Clearance System keep actual lay-offs to a minimum and to enable laid off employees to accept term appointments without prejudicing their lay-off priority.

#### Monitoring

The Staffing Branch, on behalf of the Commission, is responsible for monitoring departmental performance of delegated staffing authority on a continuing basis throughout the year. This responsibility focuses on appointments made by departments that appear to contravene the intent of a condition of delegation or Commission staffing policy.

The monitoring program provides information to assist the Commission in its staffing role across the Public Service. The program also identifies specific problem cases and trends and provides an opportunity for departments to take corrective action at a local level.

Corrective action ranges from the provision of advice and assistance concerning departmental authority and proper procedures, to the authorization or the revocation of improper appointments. An improper appointment may be one in which the department has exceeded its authority; it might also be one in which a basic provision of the *Public Service Employment Act* has been violated.

A variety of improper appointments were identified and investigated through the monitoring program during 1979. In total, 354 appointments proved to have been made contrary to the terms of delegation agreements. As of December 31, 1979, 185 cases had been resolved, with the remaining still under review. The following are examples of the types of investigations conducted during the year and the corrective actions taken:

 A department appointed an employee without competition and without a right of appeal to a position with a higher maximum rate of pay, a contravention of the terms and conditions of delegated staffing authority. Upon investigation, the Commission also discovered that the employee in question did not meet the basic requirements for this position. Given this contravention of the terms and conditions of delegated staffing and the fact that the employee was not qualified for the position, the Commission advised the department either to identify another position for which the employee was qualified or face the prospect of having the appointment revoked under Section 6(3) of the Public Service Employment Act. The department identified an appropriate position and the Commission appointed the employee to a position for which the employee was qualified.

- A department had appointed, without competition, an employee to a position with a higher maximum salary and in a different occupational category without notifying other employees of their right to appeal. The difference in salary was very slight and there were few other employees who could have been considered. In view of the qualifications of the employee it was decided that the Commission would post appeal notices. When no appeals were registered, the Commission confirmed the appointment.
- A department had appointed an employee as an underfill and had not assessed and promoted him within one year of the appointment as the policy requires. The department reported that the employee was not qualified to be promoted to the full level of the position and agreed to re-describe the duties being performed and to reclassify the position to an appropriate lower level.

#### Official Languages and Staffing

The Commission is responsible for the implementation of that part of the Official Languages Program that is subject to the *Public Service Employment Act*. This responsibility includes overseeing the staffing of bilingual positions, developing policies on language requirements, providing departments with evaluation services for assessing the linguistic proficiency of candidates and supervising the delegated activities of departments, particularly the application of the Official Languages Exclusion Order.

The staffing of bilingual positions is a major activity for the Commission and for departments; one out of every six appointments is to a bilingual position. There are two types of staffing processes related to bilingual positions. The first, covering 79 per cent of cases, enables a unilingual candidate to compete for and be appointed to a bilingual position provided the

candidate agrees to become bilingual through language training at government expense or the candidate has acquired the right to be excluded from this requirement because of age or length of service. These non-imperative bilingual appointments are made possible each year in favour of several thousand candidates through the Official Languages Exclusion Order that suspends application of certain sections of the Public Service Employment Act relating to merit.

The second type of staffing process requires candidates, at the time of their appointment, to possess an adequate mastery of both official languages for certain bilingual positions. These "imperative" bilingual appointments increased from 3 587 in 1978 to 3 852 in 1979.

Staffing restrictions imposed during the year likely caused managers to make greater use of temporary staff to ensure service continuity in both official languages such that 3 412 of the 3 852 imperative bilingual appointments related to temporary jobs. Staffing for bilingual imperative positions then applied to approximately 400 public servants (about 3 per cent) appointed in 1979 for an indeterminate period, as compared to 1.5 per cent in 1978.

With respect to the 14 343 appointments to bilingual positions (18 417 in 1978), there was an increase in the proportion of individuals that did not meet the language requirements of their positions at the time of their appointment (from 22.3 per cent in 1978 to 24.5 per cent in 1979). In its Annual Report 1978, the Commission reviewed the question of substantially raising the average level of language requirements for bilingual positions in 1977-78 when all departments undertook the revision process. Despite this new requirement, a smaller proportion of public servants, in 1979 (75.5 per cent) met the language requirements of their positions at the time of their appointment compared to 77.7 per cent in 1978

For example, prior to the revision, about 450 positions required the highest level of bilingualism, but this level is now required for slightly more than 6 000 filled positions. Previously, 45 per cent of bilingual positions required the intermediate or the highest level, but these levels are now required for almost 70 per cent of positions (see Table 15). The fact that the percentage of employees meeting their positions' language requirements dropped only 2.2 per cent indicates that the second language proficiency of a large number of public

servants is increasing; it also signifies that the revision of language requirements was carried out by departments in a realistic manner.

It should be stressed that the language proficiency of the incumbents of bilingual positions where no new appointments were made also is improving. The Commission's *Annual Report 1978* showed that 70.2 per cent of the incumbents of bilingual positions met the new language requirements of their positions; this was seen as a positive sign. In 1979, this figure rose to 76.7 per cent (see Table 16); nearly 1 600 incumbents joined the ranks of those meeting the necessary requirements. This, to a large extent, was achieved through language courses pro-

vided by the Commission and by departments.

The fact remains, however, that 12 299 incumbents still lacked the necessary second language proficiency in 1979 (as compared with 16 513 in 1978). However it should be noted that about 10 749 of these employees have the right to fill a bilingual position for an indeterminate period of time. The right to be appointed as well as the right to hold a bilingual position without meeting the language requirements was specified in the Exclusion Order on Official Languages in the Public Service. Consequently this righ allows unilingual public servants to be appointed or remain in bilingual positions they: were over 55 years of age on

Table 15

Employees in bilingual positions by required level of proficiency in the second language, December 31, 1979

Second language							
English			French				
No.	%	No.					
5 781	11.0	6 0 1 3	11				
31 564	59.8	31 200	59				
11 326	21.5	12 112	22				
4 121	7.8	3 467	6				
52 792	100.0	52 792	100				
	No. 5 781 31 564 11 326 4 121	English           No.         %           5 781         11.0           31 564         59.8           11 326         21.5           4 121         7.8	English         Frenc           No.         %         No.           5 781         11.0         6 013           31 564         59.8         31 200           11 326         21.5         12 112           4 121         7.8         3 467				

<sup>a</sup>Positions where oral expression is not required, or where the requirement is either at the restricted level (R); or at the technical or professional level (P).

Source: Department of Supply and Services

#### Table 16

Employees in bilingual positions and whether they meet the linguistic requirements of their position, December 31, 1979

	Linguistic Requirements							
				Do not	meet			
Occupational category	Meet		Not required to meet <sup>a</sup>		Required to meet		Tota	al
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
Senior Executive	762	75.4	199	19.7	49	4.9	1 010	100
Scientific and Professional	4 853	77.5	1 207	19.3	198	3.2	6 258	100
Administrative and Foreign Service	15 532	81.9	2 903	15.3	532	2.8	18 967	100
Technical	3 526	74.9	1 081	23.0	103	2.2	4 7 1 0	100
Administrative Support	12 315	73.7	3 847	23.0	545	3.3	16 707	100
Operational	3 4 18	68.0	1 492	29.7	113	2.2	5 023	100
Total <sup>b</sup>	40 493	76.7	10 749	20.4	1 550	2.9	52 792	100

\*Employees authorized by the Exclusion Order to occupy a bilingual position without meeting its linguistic requirements, although some employees may express the willingness to meet them. Aside from unilingual employees this group consists of bilinguals whose proficiency is lower than the requirements of the position. Pincludes 117 bilingual positions which have not been

converted to one of the six occupational categories.

Source: Department of Supply and Services

ober 31, 1977 or had more than 10 s's service in the federal Public Service f the Pearson Declaration in 1966 or e on lay-off status or were returning a leave or were accorded the right by Commission based on its consideration of humanitarian factors. Almost 10 incumbents of bilingual positions are the of these categories.

ther 3 300 are fully qualified incumts of English or French unilingual posis that were subsequently re-identified ilingual to provide service in both offilanguages; the 1973 Parliamentary olution provides these incumbents with right to continue occupying their posis for an indeterminate period, without ng to meet the language requirements. re are 5 400 incumbents who, while unilingual, no longer meet the lange requirements of their positions ause those requirements were raised in 7-78. As a result of language training use of the second language in the environment, the number of such mbents is decreasing over time.

trend will likely be accentuated by the policy on special remuneration for gual employees, announced by the ernment in December 1979. This ision states that incumbents of bilinpositions will lose their annual \$800 nus" if they fail to meet the new lange requirements by July 1, 1980 unless have enrolled in a continuous lanje training program prior to that date. cordance with the Government's sion, many incumbents likely will ond to this incentive and make the ssary effort to improve their language ciency. Implementation of the revised ies on the bilingualism bonus may Illy give rise to more immediate adjustis to linguistic profiles than previously een in some departments. Denents are invited to consult the mission; accordingly, the Commission e able to offer its assistance in order potential problems may be avoided.

context of its staffing program, the mission is exerting every effort to staff ual positions with public servants are more proficient in their second age and thus able to provide quality to to the Canadian public.

#### e Employment Program

ederal government's personnel policy e increased participation of Indians, t, non-status Indians and Inuit in the c Service has the following objec-

- to ensure that Indian, Metis, non-status Indian and Inuit people participate fully in the Public Service with particular emphasis on middle and senior management and advisory roles;
- to create a Public Service that is sensitive and responsive to the training and developmental needs of indigenous employees;
- to ensure that indigenous people are effectively involved in the conception, design, development and implementation of socio-economic and cultural programs where Indian, Metis, non-status Indian and Inuit people comprise a significant portion of the client population.

The Commission, primarily through the Office of Native Employment, has been playing a key role in the overall implementation of the policy. Extensive policy briefings to both government organizations and indigenous people and their associations all across Canada provided a forum for over 3 000 interested individuals to express their views and discuss the meaning and intent of the policy.

This unique policy-making process saw the full involvement of the national native associations and guaranteed their continued participation in the policy implementation and evaluation cycles. In order to achieve this effectively, a Joint Policy Council was established to make significant policy decisions and ensure departments meet their targets.

The Joint Policy Council is co-chaired by a Public Service Commissioner and an Assistant Secretary, Personnel Policy Branch, from Treasury Board Secretariat; the membership includes Presidents, or their representatives, of the National Indian Brotherhood, the Native Council of Canada, Inuit Tapirisat of Canada, the National Native Women's Association and the National Association of Friendship Centres. The Joint Policy Council met twice during the year to review 1979-80 action plans submitted by departments.

Forty-six departments prepared action plans that outlined their specific initiatives and commitment to address the low participation in federal programs and services; at year's end, 10 departments have not yet responded to the call for plans. However, innovative measures, developed by departments such as Public Works, Indian and Northern Affairs, Employment and Immigration and others, augur well for the successful attainment of results.

From analysis of the action plans, 1 897 native employees were identified by the following departments and agencies: the

Canada Employment and Immigration Commission; the Public Service Commission; Indian and Northern Affairs; the Canada Labour Relations Board; External Affairs; Justice; National Revenue (Taxation); Secretary of State; and Public Works. About 1 000 of these employees are at the officer level in various categories. It should be noted that certain large departments have not yet been able to identify their native employees.

The Public Service Commission's regional operations for native employment accelerated their service role to both native people and departments with the establishment of units in Whitehorse, Yellowknife and Regina, in addition to existing offices in Moncton, Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. Currently, nearly 1 500 native applicants are in their inventories, with the vast majority deemed likely to be found qualified for entry at the officer level in various categories. A record high 262 appointments were made to the Public Service in 1979.

#### **Black Employment Program**

Despite the effects of austerity, the Commission's Black Employment Program in Nova Scotia continued its efforts in 1979 to provide equal access for black candidates to all Public Service positions. The program was mainly responsible for the appointment of 54 black candidates to the Public Service: three in the Administrative and Foreign Service Category; 15 in the Administrative Support Category; and 36 in the Operational Category.

Since the Program's inception in 1973, 292 blacks have been appointed to the Public Service. Appointment activity has increased in the Administrative Support Category and in the Administrative and Foreign Service Category and has decreased in the Operational Category.

In November 1979, the Chairman of the Public Service Commission met with representatives of the major black organizations of Nova Scotia, as well as officials from the Canada Employment and Immigration Commission and the federal and provincial Human Rights Commissions. As a result of this meeting, it was decided that new initiatives must be taken to realize further progress in black participation in the Public Service and that heads of major employing departments in Nova Scotia must be involved in developing the new initiatives and evaluating results. (See Table 17)

#### **Employment of the Handicapped**

Concerted efforts were made in 1979 to improve employment opportunities in the Public Service for the handicapped. The Public Service Commission created a Committee on the handicapped to conduct a comprehensive review of all the ways and means by which its various divisions could assist handicapped people. The Commission, in conjunction with the Treasury Board Secretariat's Handicap Advisory Committee, strives to identify and eliminate barriers to employment opportunities for handicapped persons.

The Staffing Branch is developing procedures for handling the special requirements of handicapped people since many candidates do not participate in competitions because of their handicap. In view of the fact that, in most cases, the handicapped can undergo all phases of the selection process, the Commission is preparing a bulletin for all departments on how to remove existing barriers. This bulletin will outline a new policy whereby candidates will be invited to identify any special interview or examination requirements they may require, so that special provisions can be made. To support this undertaking, the Commission's Personnel Psychology Centre has developed more flexible procedures to assess the abilities of handicapped candidates to perform the duties of a position.

Since it is essential to sensitize staffing officers and managers to the various problems facing handicapped people, the Commission has included training and information packages within the framework of its Staffing Officer Certification Program. As each step of the staffing process is discussed, particular emphasis is placed on the handicapped. Staffing courses designed for senior managers and staffing assistants also highlight the special needs of the handicapped. To complement this sensitizing effort, the Staff Development Branch devised a one-day program for managers.

It has been difficult to gather statistical information on handicapped persons in a methodical manner. To correct this situation, the Commission is currently reviewing its Application for Employment Form. The revised form will be designed to encourage candidates to provide necessary data concerning their handicaps, with the assurance that such information will remain confidential. A viable system is expected to be implemented in 1980.

A program especially designed to help the handicapped is managed by the National

Capital Regional Office. Despite the moratorium imposed on staffing in 1979 and continuing austerity measures, 180 handicapped persons were included in the inventory of qualified candidates as of December 1979. During the year, there were 268 referrals to various departments and 161 appointments to positions in the Administrative Support Category.

#### **Post-Secondary Recruitment**

Staffing activities in the Post-Secondary Recruitment Division were reduced considerably as a result of the staffing moratorium and austerity measures. During the last few years, recruitment has been tailored to the market demand of the Public Service, focussing on graduates in specialized fields such as financial administration, computer science and some specific areas of economics and engineering. It is expected that the trend towards recruitment of specialized graduates will continue through the restraint period, thus minimizing opportunities for generalist graduates.

For example, in 1978 there were 26 093 applications to the Public Service from recent university graduates, compared to 18 690 applications in 1979. There were only 656 appointments made in 1979, in comparison with 1 051 made during 1978. This decline in appointments is partly attributable to the cancellation by National Revenue (Taxation) of its General Taxation Officer Training Program that accounted for about 250 appointments annually.

Community Colleges and CEGEPs also felt the brunt of the decreased recruitment activity. As in the case of university graduates, there was a decline in the total number of applicants in 1979 compared to the previous year. In 1979, 2 207 applicants applied from Community Colleges and CEGEPs, compared to 2 829 in 1978. There were 210 appointments made in 1979, 63 fewer than the previous year.

The Career Oriented Summer Employment Program (COSEP) offers post-secondary

student assignments that relate to academic training. A total of 26 113 students applied to COSEP in 1979 compared to 26 001 in the previous year. However, 1804 students obtained career-oriented summer employment in 1979 compared to 1875 in 1978. Similarly, the Student Customs Officer Summer Program employed 578 students in 1979 compared to 618 in 1979.

Active support of co-operative education and internship programs was pursued by the Commission in 1979. These programs provide students with the opportunity to alternate academic terms with practical work assignments related to their studies. Co-operative programs provide a practica interface between the Public Service and academic institutions, students and the work environment. The staffing moratorium, which effectively covered one work term, considerably reduced the number of co-operative appointments (542 appointments in 1979, compared with 646 in 1978).

#### **Temporary Employment Agencies**

In December 1977 the Treasury Board Secretariat, in consultation with the Commission, established a policy and guidelines for the use of temporary employment agency personnel to limit the scale and to control the quality of personnel provided, the rates paid and the records on the use of such services by government departments.

Under these guidelines, departments were authorized to retain temporary employment agency personnel for periods up to, but not exceeding eight weeks. Since Apr 1, 1978, departments have obtained temporary employment services from those companies possessing standing offer agreements with the Department of Supply and Services. At the time, it was decided that this project would be conducted for a period of one year ending March 31, 1979, at which time the

Table 17

Number of black persons appointed to the Public Service in the Halifax-Dartmouth area, 1975 to 1979

to 1979						
Occupational category	1975	1976	1977	1978	1979	To
Senior Executive	0	0	0	0	0	
Scientific and Professional	0	0	0	2	0	
Administrative and Foreign Service	7	4	4	1	3	
Technical	1	0	0	0	0	
Administrative Support	10	8	12	8	15	
Operational	37	38	40	44	36	1
Total	55	50	56	55	54	2

vernment would decide whether to cone with this activity in the National oital Region. The project was still under ew at year end.

Public Service Commission and the artment of Supply and Services have yided the Treasury Board Secretariat a comprehensive report on the prosifiest year of operation. It is expected the Treasury Board will make a decining the near future on the retention of policy.

ew of the upper limit of eight weeks sed on the use of temporary employat agency personnel, the National ital Regional Office (NCRO) of the lic Service Commission received an eased volume of short-term jobs to filling 1979, the NCRO filled 2 165 jobs of than 13 weeks duration in the ministrative Support Category in the conal Capital Region.



# **Equity in Staffing**

During a time when many employees are faced with not only limited opportunities for career advancement, but also the possibility of loss of employment, the Commission must respond to a heightened demand for justice and equity in Public Service staffing. The Commission has undertaken several initiatives during 1979 to ensure that policies and procedures reflect the need for equitable treatment of all public servants in employment practices.

#### Appointments Without Competition

With the pattern of austerity measures established in 1975 continuing into 1979 and the consequent reduction in career opportunities, the Commission has intensified its efforts to ensure that appointments without competition are made only when it is in the best interests of the Public Service. In this regard, in 1979 the Commission addressed appointments following reclassification and transfer, which account for the large majority of appointments without competition.

In 1978, serious inadequacies were identified in the staffing system with respect to the merit and equity of appointments following reclassification. Stimulated by Treasury Board's issuance of the revised Classification Policy and the Commission's concurrent concerns with such appointments, a policy was issued elaborating the criteria that must be met before such appointments are considered justifiable.

A new transfer policy was developed in 1979 and scheduled for implementation in January 1980 to delineate clearly the reasons for which transfers could be effected without competition. Under certain specific conditions, the transfer policy builds a check in the staffing system by requiring a right of appeal to ensure that improper actions are uncovered. In the Commission's view, this policy recognizes both management's need to deploy its personnel in a manner that enhances the efficiency of operations and the need for such appointments to be made on an equitable basis in accordance with merit. It is expected that the net effect of the new policies on reclassifications and transfers will be to give greater assurance that each appointment without competition is made in the best interest of the Public Service.

In cases where no candidate possesses all the requirements to be appointed to the full level of the position and this shortfall in qualifications can be corrected by training, the Commission approves the appointment of an employee to a level below that of the position. Such employees are promoted without competition once they meet the basic requirements of the position. These approvals are only given following a rigorous review of the department's training programs.

Such an exercise cannot be undertaken without genuine co-operation between the department, the appropriate bargaining agent and the Commission. For example, an exhaustive review of human resources needs in the area of electronic technicians (EL) in the Department of Transport indicated that no individuals who possessed the necessary knowledge, skills and experience to meet the EL-4 requirements were available. Flexible arrangements were made, therefore, to recruit recent community college, technical institute or CEGEP graduates for these positions at the EL-1 level and, over a defined period of time, to provide them with the necessary classroom and factory courses, as well as on-the-job training. These employees are assessed regularly and are promoted, without competition, only when they meet the requirements of the subseauent level.

The various types of appointments without competition showed changes in 1979. The number of lateral transfers decreased from 49 503 in 1978 to 46 340 in 1979 (down 6.4 per cent); the percentage of all lateral transfers involving a change in tenure from specified period to indeterminate decreased from 18.2 per cent (9 004) in 1978 to 13.8 per cent (6 400) in 1979; the number of extensions of specified period appointments decreased significantly from 27 305 in 1978 to 22 047 in 1979. The number of promotions following reclassifications in 1979 showed a decrease compared to 1978 with the result that in 1979 they constituted 19.3 per cent of all promotions, compared with 21.7 per cent in 1978. Other appointments without competition were up from 19.5 per cent of all promotions during 1978 to 25.7 per cent in 1979 (an increase of 330), due mainly to an increase in voluntary downward transfers (from 2 713 in 1978 to 2 927 in 1979).

#### **Term to Indeterminate Conversions**

During 1979, the Public Service Commission corresponded with all departments to effect an equitable resolution to situations involving employees appointed for a specified period. The first initiative concerned the regularization of cases where employees who were to be appointed for specified periods were actually appointed with indeterminate status as a result of incorrect staffing procedures. Essentially, this regularization involved two distinct problem areas: first, employees who had never been advised of the term nature of their employment; and second, employees who had continued working beyond the expiration of their terms without proper appointment action. Operating procedures were established to ensure communication among departments, bargaining agents, and the Public Service Commission in order to effect a solution in each case that was fair to both the employees and management.

The second activity of this nature pertains to the follow-up action that resulted from a statement made by the President of the Treasury Board on August 15, 1979. It was decided at that time that specified period employees with five years of substantially continuous service would be accorded indeterminate status. The adoption of this policy induced departments to review the status of all long-standing, specified period employees and to make appropriate submissions to the Public Service Commission. At the end of 1979, 668 employees were accorded indeterminate status as a result of this endeavour.

### Requests for Commission Opinion

In accordance with a 1978 Federal Court decision, Section 21(b) of the *Public Service Employment Act* requires the Commission to express its opinion as to whether a person's opportunity for advancement has been prejudicially affected by the selection of another person for appointment without competition.

In 1979, the Commission was required to express its opinion in 18 instances. In two of these instances it was the Commission's opinion that the opportunities for advancement of employees had been prejudicially affected. The following are examples of some of the cases where the Commission's opinion was requested:

 Two employees, who applied in a closed competition, requested the Commission's opinion on appeal rights when this competition was abruptly cancelled and another employee was transferred into the position. Since this transfer was made under the auspices of a departmental career development program that had not been finalized or made known to employees and since the initial competitive selection process established competition expectations of employees, the Commission was of the opinion that the appellants' opportunities for advancement had been prejudicially affected.

Two employees requested the Commission's opinion on appeal rights against the reclassification of a third employee's position to a higher level than their own. All three employees had had an opportunity to compete for the position before it was reclassified, but only one of the three did so; he was subsequently found the best qualified. One year later, certain duties were added to the position which resulted in its reclassification to a higher level. Since both appellants had had an opportunity to compete for and to appeal the original appointment, the Commission concluded that opportunities for advancement had not been prejudicially affected in this case.

#### Security Clearance Process

The Commission has been active in attempting to resolve difficulties in the administration of security clearances. Departments have been using the security clearance process, designed to deal with threats to the safety of the nation, to assist them in identifying potential employees with criminal records who, if selected, would have continuing access to funds or other valuables. As well, there has been confusion as to the relationship between the requirement for security clearances and the rest of the staffing system as they have impact on the appeal process. This resulted in a selection process being appealed, proceeding to the Federal Court of Appeal, that perhaps will proceed to the Supreme Court of Canada.

The Commission, together with major departments involved in this area, has drafted a new policy that recognizes the legitimate need for security related to national safety as well as the need of departments to protect government assets from misuse or theft. This draft policy is currently under review and will be presented to the Government early in the new fiscal year.

#### **Ensuring Corrective Action**

The Staffing Branch reviews departmental action plans prepared in response to the issues raised in an audit. Concrete evidence is sought of improvements made by

departments and, where required, the department is provided direct advice and assistance to help meet its objectives. Pa ticular emphasis is placed on the recommendations of the report but other concerns also are reviewed. The nature of the assistance provided and the character of the evidence required to illustrate that corrective action has been effected varies with the content of the audit. Some examples of follow-up activity are as follows:

• It was recommended that a departmental staffing unit improve its control over the procedures followed throughout its district offices. One of the steps required was that training be provided to line managers on the nature of the staffing function and the manager's role and responsibilities. The Staffing Branch reviewed the department's action plan, recommended changes and ensured the implementation of the program.

The consolidated report for a small department revealed weaknesses in the use of selection tools. It also was noted that a number of other small departments were encountering similar problems. Giver this pattern, it appeared most efficient and effective to tackle the problem on a cooperative basis. A series of courses and coaching sessions for the personnel officers of the agencies concerned was estab lished with the Commission's Personnel Psychology Centre. These sessions contributed greatly to the implementation of the improvements recommended by the respective audit reports. This was confirmed by subsequent audits.

#### Follow-up on Appeals Allowed

Under the terms of the Instrument of Delegation, when a proposed appointment has resulted in an allowed appeal, the Public Service Commission must approve or appoint a selection board for the purpose of filling the position that was appealed.

Each appeal upheld, and the circumstances of the staffing action which led to it, are carefully analysed with the department. An appropriate corrective action is formulated and implemented under the supervision of the Commission. The corrective action must be consistent with the thrust of the appeal board's decision and must take into account the weaknesses ir the original selection process. The following are examples of corrective actions taken with respect to appeals upheld during 1979:

 The appellant in a closed competition was found unqualified because he failed t meet the minimum requirements with respect to the selection factors of knowledge and abilities. The appeal was allowe on several grounds: the department had d to assess "demonstrated ability to nare reports" was inadequate; and the and conduct of some of the selection ard members during the appellant's rview were unsatisfactory. The correcactions incorporated into the subseent staffing action required that a new ection board re-interview each candie who met the basic requirements ng an improved rating guide developed m the Statement of Qualifications. An appellant's application in a closed partmental competition was rejected on grounds that it had been received after closing date. The appellant contended t her application was late because she rned of the competition by word of uth. Even though she was within the a of competition, a notice had not been sted in her place of work. The appeal ard decided she was an eligible candite who had not been given proper tice of the competition. As an unsucssful candidate, she had a right to peal and the appeal was allowed. Since fault had been found with the assessnt of those persons who had competit was decided that the appropriate rective action was to offer an opportuy to compete in the competition to se persons who missed the notice en it originally had been distributed. A w poster was displayed in the appelt's place of work. This secondary notice tricted the area of competition to peras employed in that office and eligible to mpete when the competition originally d been run. The original selection board sessed all those who subsequently plied. A new eligible list was created m the new order of merit established ative to the expanded list of candidates.

ed to provide the appellant with a tement of Qualifications; the method



# **Auditing of the Management of Staffing**

The revised Staffing Audit and Review (SAR) Program was highlighted in the Annual Report 1978 in which the results of the audit in 34 departments operating under delegated authority were reported. The first full cycle was completed in 1979 since all 22 remaining departments were examined. In addition, the four departments operating under limited staffing delegation underwent a full audit once again.

As indicated in 1978, sound management of the staffing system and proper application of the principles enunciated by the Commission continued, with few exceptions, to govern appointments to and within the Public Service in 1979. In a number of departments, the examinations revealed the existence of extremely effective mechanisms for the dissemination of staffing directives to ensure responsible staffing. In addition, there appears in departments an increasing trend towards planning better staffing activities so as to increase efficiency. It must be stressed that these activities are being carried out with the proper consideration for merit, equity and equality of access. Departments also are showing more concern for the principle of sensitivity and responsiveness, as evidenced by the composition of selection boards that increasingly are including members of under-represented groups such as women and natives.

Despite the advances made by many departments in a number of areas, weaknesses were identified in several departments in the management of delegation. In certain decentralized departments, concerns were raised about the relationships and communication between headquarters and regions, among regions and local offices. Following the identification of these problems, recommendations made resulted in the staffing process becoming more visible and monitoring and reporting activities being strengthened.

In 1979, examination continued of four key issues: the consideration accorded to statutory priorities and preferences; the adequacy of selection tools and techniques; the controls associated with acting appointments; and the use of personal service contracts. The examination of the four was initiated in 1978 to ensure that these aspects of the staffing system were consistently reviewed in all departments

making appointments under delegated authority.

A few instances were found where the consideration of people with statutory or administrative priority of appointment was inadequate. This was, however, a marked improvement over 1978. It was evident that the Priority Clearance System, together with the Commission's recommendations to individual departments for improving the management of priorities, has resulted in more careful priority consideration and a significant increase in priority appointments.

The examination of the adequacy of selection tools and techniques encompasses a broad area comprising statements of qualifications, rating guides, screening board reports, assessment tools (such as performance appraisals and tests) and the rationale for the ranking of candidates. Findings in this area, although similar to those reported last year, revealed that there is a positive trend towards the refinement of the techniques used to assess candidates. This improvement is likely due, in large part, to the Staffing Officer Certification Program, introduced by the Staffing Branch. Despite the improvements noted, the Commission still is concerned that the emphasis given to actual performance, as documented in appraisals, during the selection process, continues to be relatively limited, even in those departments that have sophisticated systems. It is likely that changes will be effected in this area with the issuance of the Treasury Board/Public Service Commission policy on this subject. It is intended in 1980 to issue guidance on the use of appraisals in the staffing process.

Many departments continued to experience difficulties with the administration of appointments made on an acting basis. The problems encountered do not relate to the meritorious nature of the selections but rather to the manner in which the decisions were documented. Of particular concern in a number of instances was the lack of evidence on the disposition of those individuals who were in the area of selection and considered but not appointed. It was encouraging to find that there were few instances where acting appointments were made without the extension of appeal rights.

The review of personal service contracts indicated that, in general, contracts adequately guarded against employee/ employer relationships. However, for short term vacancies, in a number of departments there was a tendency to use temporary employment agencies without making prior efforts to fill the vacancies through alternative internal arrangements, such as assignments on an acting basis and the appointment of term employees.

Where applicable, the Commission recommended greater involvement and control by departmental personnel divisions in the use of personal service contracts. Also, because of the shared responsibility in this area between the Commission (for all appointments to the Public Service) and the Treasury Board (for the establishment of government contract regulations), audit information on the use of personal service contracts was forwarded to the Administrative Policy Branch of the Treasury Board for further study and appropriate corrective action where abuses were found.

Having examined these four key issues in all departments operating under delegated authority, the Commission is satisfied that sufficient information is available to develop strategies for corrective action. Consequently, the concept of examining the key issues in all departments will be substituted with a review of these areas in departments where problems are known to exist. In order to make audit programs as comprehensive as possible, they will be based on previous SAR results, consideration of appeal and investigation reports, feedback sheets and discussions with Staffing Branch officers, departmental officials and employee representatives. During the past two years, a number of additional issues have surfaced, the most significant being the use of reclassification and of lengthy specified period appointments

In 1979, audits continued to indicate deficiencies in the control systems for appointments made through reclassifications. However, there was no clear indication that the competitive process was being avoided consciously. In some cases, encumbered positions were reclassified without proper consideration of staffing implications (such as the impact on incumbents of identical positions), or without considering the qualifications of the incumbent through valid assessments. Inadequate consultation between staffing and classification specialists was often the cause for these difficulties. The application of instructions issued by the Treasury

Board and the Commission will be audited in 1980 so as to ensure that reclassifications are effected with merit and equity.

Specified period appointments were a continuing problem in several departments. The deputy heads concerned and the Commission were notified of the large number and lengthy nature of many of these appointments and appropriate corrective action has been taken.

Several audits, not conducted specifically in conjunction with the renewal of departmental instruments of delegation, were undertaken. A special audit and review was completed to provide the Commission with the first comprehensive examination of prime user¹ recruitment activities since the introduction of the concept in 1974 and to provide timely information for the development of the new framework for delegation.

The audit findings indicated that prime user departments, generally, were exercising their recruitment authority in a responsible and appropriate manner. However, improvements were required particularly in the areas of equality of access and equity. Equality of access to Public Service jobs was hampered because of undue reliance on word-of-mouth advertising and inappropriate treatment of candidates who had expressed interest in positions other than those for which they had applied. In addition, it was determined that public servants often do not receive adequate, or any prior consideration before the hiring of non-public servants. Notwithstanding the foregoing, recruitment through this mechanism generally was considered to have been carried out in an acceptable manner.

A staffing audit and review of the Career Oriented and Non-Career Oriented Summer Employment Programs (COSEP and NON-COSEP) was conducted in 17 departments during the summer of 1979. Audits uncovered deficiencies in the area of documentation quality in a large number of cases, to the point where it was difficult after the event to verify the appropriateness of the selections, although some improvement has occurred over 1978. This was due, generally, to the lack of importance managers attached to this type of process. Where staffing personnel had been actively involved in the selections, the documentation of the appointments was more complete. In a global sense, it was not possible to obtain an accurate picture of the total number of students hired due to the variety of programs and mechanisms used to appoint them; for example, through regular recruitment programs and Government initiatives other than COSEP and NON-COSEP. On the positive side, there was little evidence found that departments were using summer employment programs to avoid the requirements of the staffing moratorium. Improvements in the 1979 program included the modification of deadlines for the receipt of applications to permit more time for students to apply and the earlier distribution of guidelines to departments.

The Office of the Auditor General underwent a Staffing Audit and Review in Febru ary 1979. The purpose was two-fold: to assist the Auditor General and his office in managing the staffing function in a manne consistent with legal requirements and the five principles of staffing and to inform the Commission of the degree to which the staffing function is operating in a manner consistent with the Public Service Employment Act and the terms and conditions agreed to following the enactment of the Auditor General Act of 1977. Since the Auditor General is required to operate in a manner similar to that of a deputy head with delegated staffing authority, the same audit standards were used as those employed with departments.

As a result of identified weaknesses. recommendations were made for the purpose improving the management of the staffing system. The areas covered by such recommendations include the establishment and communication of policies, clarification of staffing authority and accountability, and improved controls on staffing processes. Specific recommendations were made on procedures for considering public servants with priority status, application of the existing area of competition policy, human resources inventory procedures, the use of open competition policy and contracted services. The overall conclusion was that the Office of the Auditor General was not respecting completely the requirements of the Public Service Employment Act nor the agreed terms and conditions in its staffing management and operations. The Office of the Auditor General has been cooperating in developing a plan for the correction of these deficiencies.

A project initiated in 1979, in co-operation with the Bureau of Management Consulting of the Department of Supply and Services to determine how long appointments take to be completed and at what

A department is classified as a prime user when it has been given authority by the Commission to conduct external recruitment for a particular occupational group.

es the major delays are encountered, be continued in 1980. Several departits have volunteered to work with the mission on this key aspect of the efficy of staffing.

#### ruments of Delegation

a result of the staffing audit and ews conducted in 1978, four departnts had their delegated staffing authorenewed for a limited period of one year were required to undergo a subsent audit prior to any further renewal. se audits have been completed. Since ificant improvements were accomned by the departments concerned, egated staffing authority was extended the normal two-year period. Through 1979 audits, only one department had taffing authority limited for a one-year od. In this case, the department made mmitment to effect corrective action ngthened by immediate steps to iress the deficiencies.

Commission, in its belief that uniform /ice-wide policies are not always in the t interest of the Public Service, has ognized the need to change its roach to delegation. The new roach will place expanded emphasis tailoring the authorities delegated to artmental requirements so that they adapt more effectively the staffing tem to meet their operational needs the needs of their employees. Deputy ds' accountability for delegated staffauthority will also be increased by uiring them to prepare departmental ffing objectives that will assist the mmission in achieving service-wide ffing goals. Also, it is expected that as partmental human resources planning proves, so will the ability of the immission to assist departments in ieting their objectives

preparation for the implementation of revised framework for delegation, an going Delegation Advisory Committee been established that includes the ectors General of the Commission's cifing, Audit and Appeals and Investigable Branches. The major responsibilities his standing committee, chaired by the ector General of the Audit Branch, will to ensure that the Commissioners eive integrated information for making cisions and recommendations on delection and on its extension or limitation.

management of the staffing process in coartments has been significantly affectby the new approach to the audit functh. The accountability of deputy heads staffing management is now the focus of attention. As such, departmental management generally has accepted audit recommendations ensuring appropriate corrective action.

This accountability factor will be further strengthened through the implementation of the revised approach to delegation that will require agreed staffing goals to be established before delegated staffing authority is granted. To this end, the Audit Branch has established a three-year planning cycle, beginning in 1980, that will be in line with the planned issuance of instruments of delegation for indeterminate periods of time but will be flexible enough to allow for more frequent departmental reviews if necessary.

The Commission's Audit Branch carries out its responsibilities with a management orientation that seeks to establish and maintain a more meaningful and effective partnership of responsibility for delegated staffing authority. The audit function plays an important role in the staffing function and is key to the Commission's overall accountability for staffing in the Public Service.



## **Redress Under The Act**

The Annual Report 1978 noted that some departmental officers were providing meaningful information to candidates about the results of competitions and that this practice was supported by the Commission.

During 1979, there was evidence that this approach was being adopted by other departments and that the improvement in communications was not only apparent with respect to competitions but also in relation to other matters that frequently led to needless appeals and complaints.

There are clear indications that when lines of communications are opened and when employees feel comfortable seeking information from their departments, the number of appeals and complaints are reduced. There are also indications that employees of departments where such practices are well-established usually rely on their departments to take any necessary corrective steps without the involvement of the Public Service Commission.

The Commission and its officers have continued to encourage this approach in correspondence and discussions with departments and in participation in seminars and training programs. Departments are urged to ensure that their lines of communications encourage employees to seek resolution of their problems within their departments and that employees are assured of courtesy, openness and consideration when they do so.

# **Appeals**

The number of appeals filed in 1979 declined by 13.0 per cent (2 439 in 1979 compared to 2 802 in 1978). This decrease reflects the fact that during the third quarter of 1979, appealable selection processes declined to 2 370 from 4 811 and 5 327 in the first and second quarters respectively. Appealable selection processes increased again to 5 539 during the fourth quarter after the moratorium on staffing had been lifted.

Of the 2 439 appeals filed in 1979, 2 293 were against appointments (Section 21 of the Act) and 146 were against recommendations to demote or release (Section 31 of the Act). The proportion of appeals allowed against appointments increased slightly from 17.2 per cent (464 out of 2 687) in 1978 to 19.1 per cent (438 out

of 2 293) in 1979. The percentage of appeals allowed against recommendations to release or demote dropped from 22.6 per cent in 1978 (26 out of 115) to 21.9 per cent (32 out of 146) in 1979.

In view of the criticisms voiced about the length of time it takes an appeal board to render its decision, it is significant to note that out of 1 229 decisions rendered in 1979, 76 per cent (934) were made and communicated within 10 days of the completion of the hearing.

#### Appeal Cases

One way to contribute to a better understanding of the requirements of justice and equity in the staffing process and thus to assist departmental managers, staffing officers and individual public servants to bring about continuing improvements in the quality of staffing decisions, is to disseminate information on pertinent cases. The following are summaries of three noteworthy decisions rendered in 1979:

#### Case One

A deputy head, prior to the hearing, advised the appeal board that the department had decided not to proceed with the proposed appointment since the selection process had been cancelled. The deputy head added that since no appointment would be made, the appellant's right to appeal in this case had been cancelled.

Although the appeal board decided to take no further action in this case since no appointments were "made or about to be made", its chairman deemed it necessary to discuss the question of the cancelling of rights of appeal by deputy heads or persons acting for them. The question was of some importance in the board's opinion since it was not unknown for employees to complain to appeal boards that the department had not given them the right to appeal. Such a right, the board added, is given by the Act if the conditions described therein are met and is not given by the Act in the absence of such conditions.

The chairman further opined that there was nothing in the Act or Regulations that permitted a deputy head to cancel a selection process if, by that, he intended to void appointments already proposed. It was only for well-specified cases such as those found in Sections 6 and 41 of the Act or

Section 19 of the Regulations, that the Public Service Commission or the responsible staffing officer could, consequent to a selection process, remove the names of certain candidates from an eligible list.

#### Case Two

A department, having used the Data STREAM information system as a candidate inventory, had not identified the appellant since his Data STREAM guestionnaire did not include one of the search criteria of the position. The appeal board noted that the appellant had completed all the entries in the data-processing part of the questionnaire and allowed the appeal. According to the appeal board, it was unfair and unreasonable that an appellant meeting all the requirements of the position should be eliminated from the competition, through no fault of his own, because of the limited size of a computer form that restricts candidates to a limited number of entries under the heading of qualifications.

#### · Case Three

A deputy head recommended the release from the Public Service of an employee. who then appealed. At the hearing, the department's representative explained that the appellant's performance in the position he had occupied for two years had been inadequate, both in terms of the quality and quantity of his work. The appellant had been so informed through his appraisal reports and since there had been no improvement in his work, the department had no alternative but to recommend his release. The appellant's representative argued that the work required of the appellant in his present position had not been suitable to him and that his services could have been better used in another position. Further, the department should have made arrangements to have him transferred to another position where his skills would have been put to better use and, failing that, the department should have demoted the appellant since it had to share some of the responsibility for the unfortunate position in which the appellant found himself. The appeal board, in concluding that the department had not acted unreasonably. added that its inquiry should not extend to the compassionate grounds that the department could have considered. It was not the appeal board's role to impose a standard of benevolence on departments. In arriving at this conclusion, the appeal board stated that it had been guided by the decision of the Federal Court in the case Ahmad v. Appeal Board established by the Public Service Commission 1974 2 F.C. p. 66, which judgment read, in part, as follows:

In the absence of arbitrary standards laid down by law, competence or incompetence is not something that can, or must, be determined, as a matter of law, by application of a rule. Whether or not a person is competent or incompetent for a post is a matter of opinion and, in the absence of any special legal direction, all that the law can imply with regard thereto is that it must be honestly formed, and that it must, in the first instance at least. be based upon the observations, by those under whom he works, of the manner in which the person whose competence is in question carried out his duties. In particular circumstances, rough and ready rules of thumb may be adopted by such persons as an aid to the formation of the required opinion; but in my view, in the absence of a) some failure to apply properly some specific statutory or other legal direction, or b) proof of bad faith on the part of those whose observations and judgment are in question, a board of review established under section 31 would not be justified in deciding that a deputy head's recommendation should not be acted upon unless it had before it material that satisfied it, as a matter of fact, that the deputy head was

The Federal Court and Appeal Board Inquiries

wrong in forming the opinion that

"incompetent in performing the

duties of the position he occupies...

the person in question was

Under Sections 21 and 31 of the Public Service Employment Act, appeal boards are required to conduct inquiries on appeals launched pursuant to those sections. Thus, the question arises as to the nature of these inquiries. While it may appear that appeal boards are sometimes too rigorous during an inquiry, such is the obligation placed on them by law as it has been interpreted by the courts. It is also because of their legal duty that appeal boards, in order to render a sound decision, call witnesses, independently of the parties, or raise questions on finding selection process irregularities during the hearing. In this respect, it is useful to look at Federal Court cases in order to understand how the courts have interpreted the meaning of the term "inquiry" as used in Sections 21 and 31 of the Act. In the

Desrosiers<sup>1</sup> case, for example, the Court stated that:

The Appeal Board had a duty under s. 21 "to conduct an inquiry into the applicant's complaints. If the Appeal Board had done what was required to be done under the Act it would have inquired into the procedure laid down for both competition and appraisal methods...this the Appeal Board failed to do. In other words, it faile to consider the question before it.

In another case, the *Nanda*<sup>2</sup> case, the Chief Justice was of the opinion that:

In my view, the "inquiry" contemplated by Section 21 is, ordinarily, an inquiry into the question wheth the "selection" on which was based the appointment appealed against was a selection "accordin to merit, as determined by the Commission" and was made by the Commission in the manner conten plated by Section 10. I am further of the view that the "opportunity of being heard" to which the person appealing and the deputy are entitled is an opportunity of putting forward submissions as to why, or the facts brought out in the inquiry the selection should or should not be found to be a selection properly made and based on merit as deter mined by the Commission. In my view, if, on an inquiry under Section 21, the Appeal Board has not give such opportunity, there has been a failure to comply with the requirements of Section 21, and therefore an error in law, which would probably have the effect of making a nullity of any decision that the Appeal Board has purported to give.

In its conclusion, the Chief Justice commented, at page 300, that:

(a) a person holding such an inquishould not attempt to force either side to part with documents in theil possession unless they are documents that the tribunal has some legal right to demand, and (b) if one side supplies a document to the tribunal it should only be accepted on terms that the other side will also have a copy.

Regina v. Desrosiers ex parte Millard, 1970, Vol. 3, OR 456

<sup>2.</sup> Nanda v. Public Service Commission Appeal Board 1972, F.C. 277

e Cleary3 case, the Court mentioned

An inquiry under Section 21, in my opinion, calls for the Appeal Board taking the necessary steps to obtain the documents and information obviously necessary to test an appellant's complaints to the extent that such documents or information are readily available to it.

eal boards, in exercising this jurisdichave interpreted the Court's stateto to mean that, since they have the duty to conduct an inquiry, they efore have the obligation to require ask information and documentation itiously necessary" to conduct the said ity. Although it is very difficult to the parameters of the information documents "obviously necessary" to an appellant's complaint, the Federal rt, in the Choquette case, putting e balance into the scope of the said iry, stated that:

On the other hand, an Appeal Board's decision is not subject to attack merely because it could have made a more thorough inquiry than it did. An Appeal Board acting under section 21 must make such inquiry as seems appropriate in the circumstances. In this case, it has not been established that the inquiry conducted by the Appeal Board was not sufficient to enable it to deal with the matter that was before it. The mere fact that it is possible to envisage a more thorough inquiry than that conducted does not invalidate the decision.

# estigations

trend toward an increasing number of plaints that became apparent at the of 1978, continued in 1979. In fact, trend was more pronounced at the inning of 1979 and did not abate until beginning of the summer. Neverthes, the volume of activity throughout the timer was twice that of the same period he previous year. A total of 469 comnts were filed, of which 343 were sitigated.

nerally, this workload increase was evit in two ways: on one hand, there were e complaints and, on the other hand, investigations were often more com-c. Complaints arising from lay-offs and inating with persons occupying higher of or managerial positions not covered collective bargaining, accounted for a ufficant portion of investigations. Some

investigations were more complex, particularly those involving lay-offs related to changes in departmental organization. Since investigations became more complex and some of the cases were settled through conciliation, this resulted in an increase in the time period for an average investigation.

Of the investigations conducted in 1979, 58 per cent of the complaints were declared unfounded while 26 per cent were accepted as founded. The remaining 16 per cent of the cases consisted of complaints settled at the preliminary stage of investigation or transferred elsewhere because of lack of jurisdiction. The vast majority of complaints that constituted the 26 per cent were the result of actions attributable to errors or misinterpretations, not to any premeditation. A few examples of the cases investigated are provided partly as a means to promote increasingly better staffing decisions.

#### Case One

A union alleged that one of its members had been improperly rejected on probation and that incorrect notice was given. It was found that the member had been unfairly rejected on probation due to a lack of proper coaching. The department, apprised of the findings and of the directorate's recommendation, agreed to reinstate the employee.

#### Case Two

A complaint was received from a group of employees that an employee who did not meet the basic requirements had been appointed to a position without competition. As evidence, the complainants supplied a copy of a circular memorandum announcing the appointment. The department informed the investigations officer that it was an acting appointment. It was found that no appropriate selection process had taken place to justify an acting appointment or an indeterminate appointment and that the employee did not possess the qualifications for the position. The department agreed to terminate the acting appointment and to set up a proper competition to staff the position.

#### Case Three

In an open competition, a complainant alleged that his qualifications had not been assessed properly, resulting in his elimination from the selection process and, further, that the successful candidate did not possess the basic experience required for the position. It was found that both allegations were substantiated by facts. Since the successful candidate had already been appointed, it was necessary for the Com-

mission to revoke the appointment and proceed with a new competition.

#### · Case Four

A complaint was filed concerning the appointment of two term employees with regard to the language requirements of the positions. Various discrepancies were discovered in the selection process, including the fact that these persons did not meet the language requirements of the positions. One of the employees left his position before the completion of the investigation. The Commission revoked the appointment of the other person.

#### Case Five

A complaint was received concerning a service contract that violated the *Public Service Employment Act* since it created an employer-employee relationship. The investigation revealed that the contractor had control over the work situation, that he could sub-contract, hire staff and stood to profit or lose from the venture. As a result it was clear that the contractor was not the employee of the federal government and the complaint was considered unfounded.

#### Case Six

A complaint was filed that merit had not been observed in the lay-off of an employee from a department. The investigation showed that the Act and the Regulations had been observed, that the workforce reduction procedures had been observed.

#### Case Seven

Several employees complained that their employment had been terminated illegally since they believed they were employed for an indeterminate period. The investigation showed that these persons had been employed for a number of years, that several irregularities affected their subsequent appointment as term employees and that, for the purposes of the Act, they were actually hired on an indeterminate basis. The employees were reinstated on an indeterminate basis.

#### **Anti-Discrimination**

Public servants and applicants for federal positions have recourse to the Anti-Discrimination Directorate when discrimination against employees, harassment, or

<sup>3.</sup> Cleary v. Public Service Commission Appeal Board, 1973, F.C. 688

<sup>4.</sup> Choquette v. Public Service Commission Appeal Board, (not reported), F.C. No. A-38-74, June 24, 1974

administrative unfairness have been experienced on the job because of their national origin, age, sex, race or colour. In fact, the directorate investigates all complaints that are not appealable and do not arise from completed staffing actions.

The number of complaints formally investigated in 1979 (365) declined slightly from those in 1978 (378). This decline was due to the transfer of a number of types of cases to the jurisdiction of the Investigations Directorate. Race, colour, national origin, sex, physical disability and age, in that order, were the predominant causes for complaints of discrimination in 1979.

In addition, about 1 000 complaints were reviewed; some called for informal investigation, others for counselling and advice to complainants and to respondent departments. The Directorate also continued to play its traditional role of ombudsman by conducting inquiries into complaints involving harassment, security clearance and criminal records. Significantly, for the first time since its establishment in 1972, fully documented complaints of sexual harassment were received and reviewed by the Directorate.

During 1979, 79 per cent of the complaints formally investigated were not supported by the findings or were due, in many cases, to misconceptions or misunderstandings. These latter cases were successfully dealt with by the provision of advice and assistance. The remaining 21 per cent of the complaints were considered founded. The large number of complaints arising from misconceptions and misunderstandings underline the importance of good communication with employees. The following cases are typical of the complaints investigated in 1979:

#### Case One

A complainant alleged discrimination based on disability in relation to her separation from the Public Service. The investigation revealed that the complainant had not been released in accordance with the Public Service Employment Act, nor had she been given the right to appeal her release. The complainant was compensated by a loss of pay settlement that was negotiated on the basis of the neglect of the department, the availability of the complainant for employment during the period in question and the action of the complainant to mitigate financial loss by seeking alternative employment. The complainant, not wishing to be re-employed by the department, resigned on receipt of a lump sum payment, separation benefits and return of superannuation contribu-

#### Case Two

An applicant for employment claimed that his qualifications had not been assessed fairly by the rating board and alleged discrimination based on national origin. Investigation revealed that the rating board had considered the observations of a person who was not a member of the board. The board also made assumptions about the complainant's previous employment and did not contact the former employer. The assumptions, through investigation, proved incorrect. While it could not be established definitely that the complainant's national origin was a factor in his not qualifying for the competition, there was some doubt whether he had been treated fairly. A second selection board would have been recommended had the complainant not found other employment. When the facts were reported the department took immediate action to establish appropriate training for future board members to sensitize them regarding the need for careful treatment of all candidates and especially those who are of minority groups. The departmental orientation training program and other in-service training programs also were amended appropriately.

#### · Case Three

An employee, released from employment after a routine investigation for security clearance, alleged discrimination on the grounds of having a criminal record. The employee had established a good work record and had been advised by the security officer that his criminal record, resulting from an offence several years previous, would not be held against him. The employee had been released and had filed a grievance that subsequently had been denied. The investigation substantiated the allegation. The department acknowledged that the employee's release had been in error and took the necessary remedial measures by giving the complainant a similar appointment retroactive to the date of his release.

# **Staff Training and Development**

Staff training and development was both cursed and blessed in 1979 by significant and unfavourable changes to Public Service policy and needs. These two aspects, or rather the dual personality of 1979, are reflected in this chapter beginning with an account of the year's achievements and activities and ending with an examination of Commission initiatives.

#### Progress in 1979

In the first half of 1979, two major projects were implemented aimed at improving the quality of Commission training. During this period, open learning systems began to appear across Canada. Conceived in 1978, these systems use both self-teaching and audio-visual material to make training available to public servants working in even the most isolated posts. The system allows participants the freedom to study what they choose, when and where they please. Travel to a training centre is unnecessary because the required teaching material is loaned for use at home or at the office. In addition, participants can learn at their own speed without following a rigid timetable. For a fraction of regular course costs, employees can benefit from training tailored to their individual needs.

Open learning systems offer a wide range of courses covering general management skills, human relations and the basic concepts of computer science. Ten new programs were added to the 13 offered in 1978. Some of these use only written documents while others employ audiovisual material. Each course has a statement of objectives, a study plan and practical exercises for employees to apply what they have learned to their particular situation. The practical exercises are then submitted for comment and returned to the students so they can assess their progress. The courses are short and to the point, allowing students to find their own answers. If difficulties are encountered, students can telephone counsellors who will help them find the answers, appraise their work and direct them on how to pursue their studies. It is still too early to measure the success of this project. However, at the end of 1979, the comments received in response to a course evaluation questionnaire showed almost unanimous satisfaction with the course content and format.

The second major achievement was the completion of the development phase in

creating a continuum of training for managers at all levels. As mentioned in the Annual Report 1978, this project comprised two phases: the first consisted of determining a knowledge-base profile appropriate to public servants at each management level; and the second involved developing a series of courses, the actual training continuum, containing the basic knowledge identified. It should be noted that this Commission project responds to a need for a more rational approach to training and development. The assistance of senior managers with the identification of subjects and their precise definition enabled the completion of the development phase of the training continuum. Only when all information had been gathered, could the study committee develop the management training continuum. Once the potential course themes had been identified and arranged in the Compendium of Management Knowledge, groups of courses were organized to create a structured training program on each theme area.

The continuum brought a logical order to Commission training programs that will have wide-ranging influence on the way development for public servants is perceived. Indeed, the impact of this training continuum is already evident in the Staff Development Branch's 1980-81 course calendar where many courses are better identified according to their target customers and are explicitly linked to the key theme area to which they belong.

These achievements in the training and development field were accompanied by an unprecedented participation rate in Commission courses in the first half of the year when the rate was 8.3 per cent higher than in the first six months of 1978. During this period, 44 447 participant-days were spent on training, compared to 41 058 in 1978.

In senior management training, course participation during the first half of 1978 was 5 042 participant-days, compared with 5 655 in 1979 (an increase of 12.2 per cent). At other levels—namely, middle managers, supervisors and support staff—similar trends were noted. From January 1 to June 30, 1979, participant-days numbered 38 792, 7.7 per cent higher than the number in the previous year (36 016).

The number of courses offered during this period remained relatively stable. From

January to June 1979, 447 courses were offered, compared with 403 in 1978. The increase is quite noteworthy since the introduction of the training continuum reduced the number of courses offered by the Commission to 201 from 225.

The Commission's consulting activities that provide specialized training assistance to departments, operated at a high level. In the first half of 1979, the Commission offered to departments 3 204 person-days of training on a contractual basis compared with 2 730 person-days during the same period in 1978. This 17 per cent increase is testimony not only to the activity of this sector but also to the high demand in government departments for its services. Among the most interesting projects undertaken by the consulting service during this period were the training program commissioned by a department to facilitate its decentralization activities, the planning and organization of a federalprovincial conference on renewable natural resources and the development and marketing of a kit to be used by teachers in identifying client training needs. The use of this kit has become widespread, currently reaching over a dozen departments.

The second half of 1979 presented the Commission with a major challenge as events beyond its control shattered existing trends in training and development. The climate of austerity in the Public Service grew harsher and included a freeze on non-essential expenditures as directed by the Treasury Board on June 8, 1979. Overnight, training became perceived as a discretionary expense. From that point, even the necessity for training services was subject to question. The Commission was faced with massive cancellations by client departments.

Although 362 courses were given between July and December of 1978, only 237 were given in the corresponding period in 1979, a 34.5 per cent decrease. As shown in Figure 15, the number of participant-days also fell sharply. In the last six months of 1978, 37 068 participant-days were recorded, compared to 18 447 in 1979, a decrease of 50.2 per cent.

In an atmosphere so obviously inauspicious to training and development, the sector that remained most stable was the consulting service. From July to December 1979, no fewer than 2 214 person-days were provided on a contractual basis to departments. This record (for 2 168 person-days were provided in the second half of 1978) is all the more impressive under the circumstances. During this period the consulting service continued its successful

efforts, begun in 1978, in the field of technical training and put its resources to work for a large department to develop a functional system for technical training that reduces the time needed to train technicians to the operational level. Technical staff responsible for maintaining the department's highly sophisticated, automated equipment are currently undergoing training developed through the joint efforts of the Commission's consultants and departmental specialists.

Since circumstances in the second half of 1979 were unfavourable to training, the Commission redirected its Staff Development Branch resources and energies to other fronts. Some of the activities the Commission undertook and developed deserve comment since these will have impact on training and development in the Public Service.

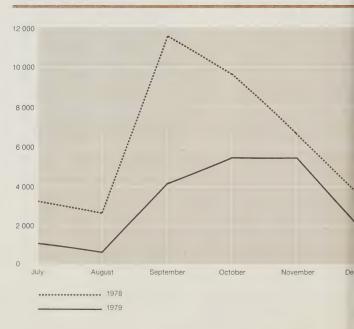
First, training officers set up an internal and external resources information system that, by February 1980, will be capable of identifying more efficiently every available training officer in the Staff Development Branch, together with his or her area of specialization. The Commission antici-

pates this system will facilitate optimum utilization of branch staff and will provic easy access to a bank of private sector specialists.

At the same time, in an effort to improve client relations, the Commission moved toward a collegial approach in the area training and development. There has be more consultation among Commission representatives, central agencies and departments to establish more effective communications and co-operation mec anisms. Since responsibility for formulai and applying policies is shared between the central agencies and departments, Commission believes this type of action conducive to better results.

During the second half of 1979, the Commission continued to re-evaluate its courses with a view to ensuring that the were properly placed within the training continuum and that the courses corresponded to current demands and needs Accordingly, in September the Commission circulated a revised course calendar that emphasized courses relat to management. This calendar entitled, Changes to Staff Development Branch

Figure 15 Comparison of participant-days of training in the second semesters of 1978 and 1979



rings, notified departments of changes e by the Commission and detailed the ities favoured by the Commission ng an austerity period.

Commission has anticipated 1980 s by developing a series of managet orientation programs for officers, lle and senior managers. These orienn programs, already integrated into raining continuum, will be offered in (at least in part) both to employees ly promoted and to those with several s' experience at these levels. The ntation programs will provide mans with guidelines on how to plan their development programs and adapt to changes in public administration. In tion to its central courses and consultservice, the Commission undertook a ber of related activities at the national international levels and is responsible special development programs.

Administrative Trainee Program

objective of the Administrative Trainee gram is to recruit and develop for the like Service competent administrators to have high potential for advancement nanagement levels. Qualified trainees selected from university graduates hing to enter administrative fields in the like Service and from the ranks of suptpersonnel who show potential for itions in officer categories. The trainees given work assignments and training reses to meet their individual developtal

979, 78 university graduates were pointed and assigned to various departnts after the successful completion of a tten examination and a screening of ir applications and qualification by ection interview boards. The majority of se graduates possessed backgrounds he financial administration field. Their ning covers a period of up to two years, ing which time their performance is ularly evaluated and assignments of reasing responsibility are undertaken. ernal competitions for administrative nees resulted in the appointment of 19 sons from the administrative support ks compared to 25 in 1978.

e Career Assignment Program

e Career Assignment Program (CAP) is initiated in 1968 to identify high ential employees and accelerate their velopment as future senior executives ough an educational program and work signments. Nominated candidates are calculated for executive potential at the sessment Centre and, if selected,

attend the CAP Management Training Course in Touraine, Québec. Participants then have the option (in mutual agreement with the sponsoring organization) of accepting one or more work assignments in line with their career goals to augment their skills and experience. A systematic review of the objectives and content of the CAP course was launched using the recently completed Knowledge Base Study as a guideline.

Since CAP's inception, the total number of CAP participants has been 833. Of this total, 701 completed the full program, undertaking 1 460 developmental work assignments ranging from one to three years in length. In addition to assignments arranged within the Public Service, CAP has arranged 69 interchange assignments of which 25 are currently active. Since 1968, 207 former CAP participants have entered the senior executive or equivalent ranks. A further 177 (excludes persons who are not subject to the PSEA) have been appointed to positions immediately below the senior executive level. In addition, 58 individuals from either the private sector or other governments (provincial and foreign) have participated in the program, as well as 32 participants from federal organizations not subject to the Public Service Employment Act.

As of December 31, 1979, there were 270 active participants on CAP. Of these, 47 had been on course during the year, 41 had participated in their initial assignment and 229 were working on a subsequent assignment. Among course participants in 1979, 32 per cent were women and 45 per cent were francophones. Sixteen present and former participants were selected for senior executive positions in 1979 and 15 reached the senior executive minus one level during the year.

The Career Assignment Program continues to evolve to meet changing requirements within the federal Public Service. During 1979, the staffing moratorium and continuing austerity measures have increased the problems of finding suitable assignments. However, the program's administration has adapted to the situation and continues to fulfill its mandate.

The Treasury Board Secretariat undertook a comprehensive review of the Career Assignment Program. The final report, submitted in December 1979, was supportive of the principles and practices of the program over the past 11 years. Given the current climate of restraint and the possible emergence of a senior management

group, the report also contained a series of recommendations designed to facilitate CAP's transition to a slightly different role in the future. During 1980, these recommendations will be examined in the light of the evolving Public Service environment.

**Education Component of CAP** 

As a result of the ongoing review of the three-month CAP course, a number of major modifications have been introduced to further strengthen its design. The course is now divided into basic theme areas that have been structured as integrated modules. A member of the course administration staff is assigned managerial responsibility for a number of these modules. Individual participants meet in advance with course administrators to tailor a learning plan to identified needs. Modules currently offered include: Theory and Functions of Management, Machinery of Government, Financial Management, Human Resources Management, Administrative Law, Lifestyles, Economy and Environment.

Increased emphasis is now placed on skill-building, i.e. actual application of acquired knowledge in certain areas, particularly in Financial Management and Human Resources Management. This approach responds to concerns recently expressed in govenment studies and reports on certain weaknesses in management practices in the Public Service.

Significant economic, political, technological and socio-cultural issues that affect public administration are currently examined during a 12-day, cross-Canada study trip as the Environment module of the course. Senior provincial and municipal public officials, representatives of the private sector, various interest groups and ethnic communities have provided excellent co-operation in presenting a rich, multi-dimensional view of Canada.

**Special Development Programs** 

Special Development Programs (SDP) provide an opportunity for federal employees assessed as having senior executive potential to study at internationally recognized institutions and undertake related work assignments. These programs enable federal participants to obtain a broader understanding of the issues and problems that are dealt with at the national and international levels. They also provide participants with first-hand experience with other government systems and with the opportunity to establish relationships with officials in other governments.

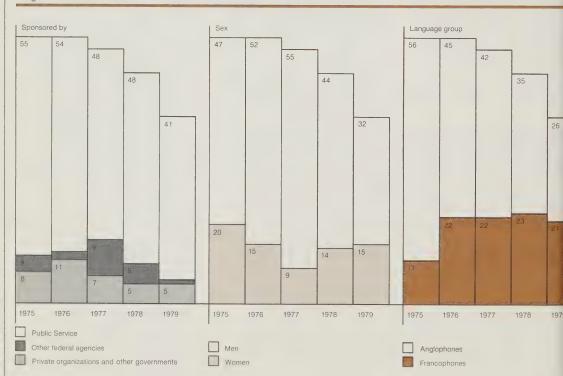
In 1979, one Canadian public servant attended l'École nationale d'administration in Paris, France while four French civil servants came to Canada to study municipal government in Kingston, London, Peterborough and Kitchener. Another Canadian public servant went to the College of Europe in Bruges, Belgium to undertake eight months of academic training and a two-month practical work assignment at the headquarters of the Commission of the European Communities in Brussels. Under the Canada-United Kingdom Exchange Program, two Canadian public servants went to Britain for both academic training and related work assignments; a British scientist came to the Bedford Institute of Oceanography connected to the Department of Fisheries and Oceans. Finally, two Canadian public servants went to l'École nationale d'administration publique in Québec City to undertake a full-time academic program for 16 months.

In addition to these Special Development Programs, a protocole d'entente, signed with the Québec Government in 1976, enabled four federal government employees and four provincial government employees to undertake work assignments ranging from one to two years, for the purposes of training and development. The federal government participants went to the province of Québec on assignments to the ministère des Affaires sociales, the ministère de l'Environnement, the Conseil du Trésor and the Office de planification et de développement du Québec. Two of the Québec participants came to the Canadian International Development Agency, one to Treasury Board and one to the Department of Industry, Trade and Commerce.

# Career Orientation Program (COP)

The future of the Career Orientation Pro gram is closely linked to government po cies on official languages. Since its esta lishment in 1972, the Career Orientation Program has assisted more than 688 members of the Education Group-Education Services (EDS) and Language Teachers (LAT)—in finding new careers the federal Public Service. To date, the program has assisted 405 participants who now occupy positions mostly in the Personnel Administration, Administrativ Services and Program Administration groups in approximately 40 department At the end of 1979, there were 145 part pants remaining in the program; it is expected that the majority will join one the other of the above-mentioned occur tional groups, once their training is completed.

Figure 16
Participants in the Career Assignment
Program from 1975 to 1979



Note: The data on language group are established the basis of first official language of the employee.

Commission has a special team to cain liaison with the departments to a program participants are assigned. eam also selects the candidates with otential and skills that most closely the the requirements of positions to be

# ed Training Programs

e international level, the Department ternal Affairs and the Commission co-operated closely in 1979 with the idian International Development ncy as part of the Government's policy tending training assistance to deoing countries, particularly with regard iblic administration. Noteworthy ng achievements in this area is the r project undertaken at the request of Government of Guyana, involving the olishment of a comprehensive training ram for senior officials that will continrough 1980. Since May 1979, the mission, under an agreement with the ernment of Lesotho, has also provided ing and consultation services to the agement Development Institute in otho. At the same time, the mission has been strengthening relawith a number of international institus. For example, close contact is mained with the Commonwealth etariat's Program for Applied Studies overnment, l'Agence de coopération irelle et technique, the Organization for nomic Co-operation and elopment and the International Instifor Administrative Sciences. Of note the International Conference on roving Public Management and formance held in Washington, D.C., in ober 1979 and a meeting on performe appraisals held in Brussels in Decem-1979

Staff Development Branch is aged, with other levels of government external organizations, in several joint ning and development activities for fedemployees and their counterparts.

s co-operative effort leads to a greater lerstanding on the part of all parties of complex issues that face today's lety and also contributes to the reductor of costs by providing shared programg, particularly in cases where such promming could not be carried out if the burces of only one level of government stitute were available.

se shared activities take different forts. The Public Service Commission has t-sharing arrangements with several vincial governments, such as New Brunswick, Nova Scotia and Prince Edward Island. Under this format, federal public servants may attend provincial courses and their provincial counterparts may attend federal course offerings. In other cases, there are specific joint agreements-for example, the Commission's joint venture agreement with the Ontario Civil Service Commission—to conduct senior executive seminars on current topics in the field of public administration. Another example of this type of activity, in a slightly different format, is the shared venture with Dalhousie University, with attendance comprising federal public servants in Nova Scotia, their counterparts in the provincial governments and senior executives from the private sector. Similarly, there are developmental programs conducted with other educational institutions such as the University of Moncton, Queen's University and the University of Montréal through more informal agreements and understandings.

During 1979, a number of other activities were carried out in conjunction with the provinces. These included exchanges of speakers between the federal and provincial governments and the provision by the Commission of consulting services on training. Discussions also were held with provincial governments with a view to eliminating the development of identical training programs and thereby reducing costs to the Canadian taxpayer. In addition, open learning systems, available through cable television or programmed home study material, were developed to facilitate greater access to training and development programs for employees at all levels of government.

#### **Northern Careers Program**

The Commission is also responsible for the administration and direction of the Northern Careers Program (NCP), although Indian and Northern Affairs finances this program. The program's objective is to assure native people desirous of a federal Public Service career, the opportunity for suitable training for senior positions north of the sixtieth parallel. Participants in the Northern Careers Program take on-the-job assignments with departments for an average of 15 months. During this period, participants have access to a number of special services designed to help them establish satisfactory career objectives as public servants. These services range from career path counselling to training workshops offered several times a year. In all cases, participants may choose to receive training that will enable them to apply for permanent positions within the NCP or other positions designated by federal

departments. In general, the success of an assignment depends on co-operation between the incumbent of a position and the participant, who acts as apprentice for a predetermined time period. This system allows the trainee to acquire gradually the skills and experience necessary to qualify for a similar position and appears to be the key to the program's success in overcoming cultural differences.

In 1979, the NCP was reorganized into two regional offices, one in Whitehorse and the other in Yellowknife, both managed for the first time by native people. By December 1979, a total of 199 Indians, Inuit and Métis were recruited under the program; of these, 58 participants successfully completed their assignments and began a career in the north; 35 were transferred to positions higher than or equivalent to their entry positions in the federal government or to equivalent positions outside it; 38 participants withdrew from the program for various reasons; and the remaining 68 were actively involved with their assignments. Average time spent on the program is now 15.5 months for graduates and 10.3 for transfers.

Costs for the program are down sharply from earlier years and, at the same time, participation levels have never been higher. Graduates and transfers now total 93 native northerners who hold significant and responsible positions in the north and whose average salary upon leaving the program was almost double that on entry. The Commission believes there now can be no question of the success of the program and of the positive effects it is having and will continue to have for the native people of the north and for northern society in general.

In all, the record for the year in training and development is far from disappointing. While central course administration encountered serious difficulties with a drastic decline in course enrollment during the last six months of 1979, this was the first decrease in training activities experienced by the Commission in nine years. Also, it should be remembered that the decline was due to unusual circumstances and was offset by a very creative period. Among all of the Commission's projects and initiatives, the introduction of open learning systems and the completion of the training continuum seemed to pave the way for a new era in training and development. Training and development is assuming new importance as, increasingly, corporate policy recognizes it as an essential cost of operations.



# **Language Training Services**

Since 1979 marks the end of a decade and the beginning of a new era, it is appropriate not only to examine the year's record but also to review the progress of the Language Training Program and consider its future.

#### Retrospective, 1964 to 1979

Although the Official Languages Act was promulgated in 1969, the Public Service Commission has been providing language training for the Public Service since 1964. In the years that followed, its services were extended to organizations outside the federal government, including various provincial public services and public and private organizations.

Over the past 15 years, language training services have undergone many changes. Four main phases have marked the progress of language training at the Commission: implementation, expansion, regulation and consolidation.

Implementation 1964 to 1968

The establishment of language training services was intended primarily to improve service to the public in English and French while introducing bilingualism to the internal operations of the federal Public Service. To this end, the Commission established cyclical courses in 1967 to keep the training period short for public servants. During this phase, about 12 000 employees underwent either cyclical or part-time language training.

Expansion 1969 to 1972

Language training services increased significantly, as evidenced by the 32 000 public servants who enrolled in training during that period. To accommodate this vast and diverse clientele, the Commission established admission and orientation procedures, developed and diversified its teaching materials, including appropriate measuring tools, and conducted mammoth teacher-recruitment campaigns. At the beginning of the seventies, a new political importance emerged related to language of work in the Public Service. As a result, it became necessary to add intensive continuous language training to existing course options to satisfy the prevailing opinion that this was the best way of promoting increased use of the second language on the job

Regulation 1973 to 1976

The Parliamentary Resolution of June 1973 stated two official languages objectives, namely service to the public and language of work. To help achieve these objectives, the Commission established four levels of language requirements for bilingual positions. In addition, through the Public Service Official Languages Exclusion Order, the Commission implemented a system of "conditional appointments" whereby unilingual employees could be appointed to a bilingual position on condition that intensive language training was undertaken to meet the language requirements of the position. During this period, the Commission extended its language training services regionally and began to offer language courses outside its own teaching centres, for example in certain departments. Approximately 13 000 public servants received language training during this period. By 1976, there was a consensus in the Public Service, supported by outside research—the Independent Study on the Language Training Programs of the Public Service of Canada by Dr. Gilles Bibeau - that the underutilization of the second language on the job was still an unsolved problem.

#### Consolidation

Since 1977, the Commission has revamped the language requirement levels and become more flexible with their application. The conditional appointment system was made more flexible, allowing public servants an increased time period to meet the language requirements of their positions and further options other than continuous, intensive language training. The revised policies have given the primary responsibility for official languages to the departments. As such, the Commission has had to strengthen its language training programs in departments and provide special or technical assistance. Administrative requirements, including a shrinking clientele, necessitated a reduction in the language training staff from 1 500 in 1977 to less than 800 by the end of 1979.

Since 1964, the Commission has exercised undisputed leadership in the field of language training and demonstrated its commitment, as an essential component of the Official Languages Program, to meet all program objectives. This commitment has prevailed throughout all the changes in the Official Languages Pro-

gram during the past 15 years. The continuing evolution and improvement of language training services has not been enough to solve the problem of use of the second language at work. More use of the second language at work will occur only if concerted efforts are made by all concerned.

#### Activities in 1979

The past year saw the pursuit of traditional language training activities, an increase in specialized consultation activities and the implementation of various projects in order to respond more specifically to identified needs.

#### Language Training

Four types of basic training courses in English and French were offered by the Commission's teaching centres and by departments; courses were intensive continuous, cyclical, part-time or evening. For practical purposes, part-time courses represented the only option chosen by departments for the further language training of employees who had already completed the basic standards.

In 1979, the total number of enrollments for continuous courses, including the enrollments of 1978 renewed in 1979. showed a small decrease (90 enrollments) compared to 1978. However, if one considers only the new enrollments for each of the two years mentioned, it is interesting to note an increase of 350 enrollments, 20.4 per cent more than in 1978 (see Table 18). Table 19 indicates the status of students enrolled in 1979. Students who have not interrupted their courses are recorded under the heading, Training Not Completed, while those who have withdrawn unexpectedly are recorded under the heading, Training Discontinued. It should be noted that 39.4 per cent of

students enrolled in continuous courses in 1979 will continue their studies in 1980. This percentage has remained about the same since 1976. Of the 1651 students who completed their language training, 97.1 per cent passed the Language Knowledge Examination.

Table 20 indicates the other types of courses offered by the Commission. Basic training and specialized courses are offered on a part-time basis at Commission training centres and in departments; this includes courses given at different hours, private courses and courses given in residence. Cyclical courses were only offered in Toronto in 1979. Evening courses were offered at

Commission training centres or on departmental premises located in the National Capital Region. The number of enrollments in courses other than continuous increased to 8 502 in 1979 from 6 747 in 1978, an increase of 26 per cent. This increase is largely attributable to the enrollments in part-time courses that increased to 4 649 in 1979 from 2 479 in 1978.

#### Specialized assistance

In 1979, the Commission refined its techniques for specialized assistance to departments in the areas of consultation (needs analysis, problem solving, recommendations, study plans, follow up, technical or specialized assistance, evaluation), design (course design, revision and updating of methodologies, teaching models and outlines, teaching material and measuring tools) and production. For example, the Commission sent a team of consultants to the Department of Supply and Services to analyse the language training needs of about 800 purchasing officers. This analysis could result in the development of a special training course adapted

to the client's specific needs. The Commission, at the request of the Commissioner for Federal Judicial Affairs is also preparing developmental courses for federal judges.

Among the many requests from departments for specialized assistance, about requests are receiving particular attentio six major projects (each requiring more than one full-time officer for several months) are nearing completion while others remain in the consultation phase. The Commission is also involved with other specialized projects aimed at assisting departments with the planning of langua training for their employees (information needs studies, courses on the operations aspects of language training, testing and counselling). These assistance projects help develop the specialized courses necessary to meet the needs of individua customers.

#### Special projects

The Commission's desire to adapt its lar guage training to the needs of its clients has led to a revision of the curriculum to respond better to the communications needs of public servants in their work en ronment. This reorientation involved the development of new teaching material th comprised the typical elements of communication in the workplace. To this end modules were developed, each one deal ing with an aspect of Public Service life. The main stages of revision and the development of new teaching materials have been completed. The implementation of the new curriculum as well as an integraed system for evaluating student perform ance will begin in 1980.

In addition, the Commission conducted major survey of about 140 departments identify their needs for language training services. It is the first time a survey of the

Table 18

Enrollments in continuous French or English courses, 1975 to 1979 French course English course Total Previous Current Previous Current Previous Current Year Total Total yeara yeara year yeara year year 3 862 1975 1 930 416 653 4 278 1976 2 3 1 4 3 843 6 157 241 609 850 2 555 4 452 1977 2 303 2 530 4 833 342 662 1 004 2 645 3 192 1978b 1 336 2 668 328 387 1 664 1719 1979b 930 1 609 2 5 3 9 294 460 754 1 224 2 0 6 9

Includes only students who continue their training in the

next year

blincludes students on continuous training given at the

e has been carried out. The mission is anxious to establish continliaison between its Language Trainranch and the official languages torates of every department where commission has offered its services. irst step in this process involved holdterviews with representatives of each rtment to discuss their needs in relao the official languages policy objecmodified in 1977—service to the c, language of work and fair particin by both language groups. The data cted during these interviews and a t on general departmental needs will ailable early in 1980.

assistance and other special projects complement the traditional language in activities are evidence of the emere of new needs. A new kind of interbetween departments and the mission will be necessary to deal with ifferent context for the use of lane training services in the eighties.

ne past several years, the mission has noted an increased interom various organizations in its evements in the area of language ing and related services. Many sests for information are received regulfrom universities, teaching institutions, the organizations and associations both within and outside Canada. In the eighties, the Commission will continue to respond to these requests in an attempt to share, with interested parties, the practical results of its work in language training services.

The Commission's language training services have made significant progress over the past 15 years and have adapted remarkably well to the many changes during this period. The Commission enters the eighties with a continuing commitment to acknowledge the need for change and to work towards its evolution.

### e 19

h

nuous French or English courses and status of student, 1979

	Status of student					
lous courses	Training completed <sup>a</sup>	Training discon- tinued <sup>b</sup>	Training not completed <sup>c</sup>	Training suspended <sup>d</sup>	Total	
	1 221	282	806	230	2 539	
	430	62	217	45	754	
	1 651	344	1 023	275	3 293	

ts who took the Language Knowledge Examina-KE).

ts who withdrew from training, were recalled by eartment or were withdrawn by the

ission.

Is who are continuing their training in 1980.

Is who foresaw interrupting their training in 1979.

in to continue in 1980.

e 20

ments in French and English courses (oth	er than continuous), 1979		
e other than continuous	French	English	Total
me	4 002	647	4 649
al	250	0	250
lg .	3 021	582	3 603
	7 273	1 229	8 502



# **Internal Management**

During 1979, the Commission continued to strengthen its internal planning, resource allocation and controls through further development of its Integrated Management Process. The process, initiated in 1977, covers a total management cycle, ranging from the development of longer range strategies to final evaluation of program effectiveness, including an integration of various management planning and information sub-systems. The phases undertaken in 1978 included development of corporate strategies and objectives, preparation of branch goals and resource allocation. The first task of 1979 was to assess how these phases were operating. Remedial changes were adopted, based on assessment findings.

Two major projects were initiated in 1979. The control phases of the Integrated Management Process-Operational Planning, Operational Performance Review and Program Evaluation were specified. Commission managers began to prepare detailed operational plans based on decisions for resourcing levels of 1980-81. The second major project undertaken relates to the systems integration aspect of the process. Sixteen significant management planning or information sub-systems were identified, analysed and developed to ensure compatibility with and suitability for the various phases of the Integrated Management Process. When completed, all sub-systems will contribute to the management and control of Commission programs.

#### **Human Resources Planning**

In recent years, the Commission has sought to develop an effective human resources planning process both as a central agency and as a department. The implementation of the Integrated Management Process necessitated integrating various management systems, including the planning and management of human resources. This system, composed of several activities, such as equal opportunities programs, performance review and appraisal, staffing, training and development and official languages, is considered in preparing the key elements of the resource planning and control cycle. The integration of planning decisions on human resources with the planning of financial and other resources will ensure a more effective and efficient use of human resources in the Commission. At the same time, by focussing on the development of the Commission's human resources, it is hoped that a high level of performance

and personal satisfaction can be attained among employees. This goal is important at any time, but especially so in a period of austerity.

#### **Performance Measurement**

Senior Commission managers regularly receive three reports on operations and an analysis of the related indicators. The first report covers the state of the organization and contains financial and personnel management indicators. The second reviews the Commission's activities as a central agency. The third covers operational efficiency including the level and quality of services provided.

Most branches currently have a performance measurement system in place to permit managers to monitor the relative efficiency of their operations. The Treasury Board Secretariat report on performance measurement, published in February 1979, cited the system implemented in the Staffing Branch Operations Directorate as an example of how performance measurement can be applied.

Branches have used their performance indicators in connection with the Integrated Management Process, program forecasting and the preparation of the main estimates for 1980-81 to support their requests for resources. These indicators are also useful for preparing operational plans.

Some branches also have devised indicators that can be used to measure the effectiveness of their operations, for example, to monitor the throughput time of staffing actions. In 1980, the Commission will make concerted efforts to develop further this aspect of performance measurement.

#### Internal Audit

The Commission's Internal Audit Directorate continued to conduct wide-ranging management audits during 1979, in accordance with a policy issued earlier in the year. The Corporate Systems and Services Branch audit was completed as were the audits of the Staff Development Branch and Audit Branch. Work on the Language Training Branch commenced during the year and is scheduled for completion early in 1980. The Audit Committee was briefed on the results of the 1978 Staffing Branch audit and similar briefings are planned for each of the audits completed in the current year.

The all-encompassing audit concept will soon become a reality in the Commission. During the year, the development of a program for system-based financial audits was finalized and implementation began in the fall. In the planning stages is the development of an official languages audit program that, along with the financial audit program and the performance measurement evaluation activity, will be integrated with the 1980 operational audit schedule. As the end of the first three-year cycle approaches, a study will be undertaken early in 1980 to evaluate audit effectiveness in the Commission.

#### **Training Program for Managers**

The quality of management is dependent primarily on the skills and knowledge of the manager. The manager must ensure efficient and effective operations. Since training provides the manager with valuable assistance on how to perform better, the Commission has developed a training program for its management team.

This training program is designed to increase the manager's practical knowledge and skills in the fields of human and financial resource management, information management and the management process within the Commission. The courses and activities outlined in the first calendar emphasize training aimed at improving performance in one's present job, rather than development with a view to future jobs, and are closely linked to the Commission's commitments and concerns as a central agency.

The training program takes into account the levels of management involved, the specialized nature of the subjects and the individual characteristics of each organizational component. The intent is to respond precisely and adequately to managers' needs and encourage full participation by senior management. The timetable is flexible with equivalent offerings in both languages and a consultation service is available to help identify needs. Costs are included in the operations budget. The training program was realized through the support of senior management, the commitment from all functional specialists in the Commission and the coordination of the Personnel Directorate.

The implementation of the training program in 1979-80 constitutes the preliminary phase in the development of an internal training continuum for managers that will respond to the changing environment, as well as to the organizational needs of the Commission as a department.

#### Official Languages

For historical reasons stemming from its mandate, particularly in the areas of staffing and language training and development, the Commission is one of the most bilingual organizations in the federal government.

When the Official Languages Plan was implemented, more than half of the Commission's positions were identified as bilingual; a quarter of these have the highest level of bilingual proficiency and more than 80 per cent of the incumbents meet the language requirements of their positions. When one considers that a fair number of other employees have a certain knowledge of the second official language, it can be said that the Commission has a strong bilingual capacity. For those employees who do not meet the language requirements of their positions, the managers have established language training plans and/or administrative measures to satisfy service requirements.

The strong representation of the two language groups makes it possible for the Commission to exercise institutional bilingualism so that the clients are served in the language of their choice. It should also be underlined that the two language groups are represented on the Commission's senior management committees. With regard to language usage, management committees at different levels have issued directives that allow each employee the option of speaking or presenting documents in either language.

Over the course of the next few years, the Commission intends to consolidate its achievements, particularly in the areas of quality and availability of services and in the representation of the two language groups. Particular efforts will be made to integrate more fully the systems and management activities of official languages to help create a better climate for the use of the second language at work.

The Commission attaches great importance to the realization of its Official Languages Plan. The plan's development and implementation will be executed by the Bilingualism Division of the Personnel Directorate in conjunction with a committee composed of branch representatives. However, responsibility for the final implementation of the plan rests with each director general in the same manner as does accountability for the management of human, financial and physical resources.

#### **Employment of the Handicapped**

The Commission's approach to employment of the handicapped is to integrate this aspect of staffing into its internal process of human resources planning. This method will ensure that employment of thandicapped becomes part of the total management decision-making process in the human resources planning area. Thu Commission managers, as part of their attainment of Commission objectives, will be expected to pay particular attention the employment of the handicapped and their specific needs.

During 1979, the Commission also attempted to compile information on its handicapped employees, including their particular type of handicap and the barriers to employment in the workplace. The Commission also offered, as part of its internal vocational guidance function, counselling services and information for the handicapped.

#### **Native Employment**

The Commission's efforts to increase the participation of natives in its own work woriented, in 1979, to a program of information for Commission employees. Native employees, as well as those positions win native cultural or linguistic content, were identified. In addition, a bulletin was distributed to Commission employees to he sensitize them to the native culture; staffing officers received training on native employment policies.

Since the native employment program is integrated with the internal human resources planning function, mechanism were developed in 1979 for its incorporation into all of the various management systems such as performance evaluation. This approach will ensure the direct involvement of managers towards the practical application of this policy.

#### **Equal Opportunity for Women**

During 1979, the program of equal opportunity for women was aimed primarily at more structured integration into the various Commission management decision-making processes. This will mean that the different training modules for managers and the procedures related to performance appraisals will focus attention on the manager's responsibilities in this area.

In this connection, an information syster was established to identify the male and female populations by type of appointment. This will help pinpoint those areas the organization where more effort is required to improve the representation (women.

#### onnel Data Systems

Public Service Commission has me increasingly concerned with the germent of personnel information and rowth and complexity of problem are to the growth and complexity of problem and to the growth and complexity of ment reporting; the apparent cation of many reporting requests; roliferation and fragmentation of mation and program requirements; pplication of information technology ble of handling massive quantities of and the rising costs of data and mation handling equipment, software management personnel.

Commission has undertaken new tives for better management of its mation needs and holdings within the wing framework: the decreasing size continuing reorganization of the Public ice workforce; the impact of the ial Languages Act; the creation of ial programs for under-represented ps; changes from centralized to entralized concepts of management, resultant delegation of authority from Public Service Commission and other ral agencies; the impact of the adian Human Rights Act as it relates to the collection of potentially disinatory data and the need to meet t vigorously the requirements to propersonal information held by this instin and; finally the need to prepare both inistratively and philosophically for freedom of information legislation that be passed in the near future

der to upgrade and simplify its data action, processing, holdings and disal, the Commission has taken a ber of steps in co-operation with sury Board Secretariat and other artments to: reduce its demands on a sources for information; simplify poliand procedures related to the staffing training functions; standardize and blify the terminology used in the lange of personnel administration, in coration with other central agencies; and ate and standardize the technology in support of the management of mation resources.

ddition, the Commission's own Electic Data Processing (EDP) facility has femented a full-cost disclosure system identifies the full costs of the EDP cices provided to each of the program inches. This approach should foster a secost conscious use of EDP by imission managers without the need additional accounting mechanisms and cources that a full cost-recovery system fold require.



# The Decade Ahead

The first chapter of this Annual Report reviewed the decade of the seventies; this chapter looks at the decade ahead. What kind of decade is the federal Public Service entering? What kind of federal Public Service is needed in the eighties? To what extent are major changes needed and how can they be brought about? These are key questions that must be confronted if the Public Service is to evolve in a reasonably stable manner, instead of existing in continuous turmoil with haphazard reactions to largely unforeseen changes in circumstances. These questions are obviously very difficult to answer with any assurance and perhaps the best that can be done is to make some tentative predictions.

With a little good fortune, the eighties will prove to be a period of consolidation for the Public Service, a period during which much of the thinking and concerns of the late seventies will be incorporated progressively into the way the Public Service is managed. If this is the case, it will be in sharp contrast to the seventies when so many Public Service management issues were only partially confronted before energies were redirected to face the next wave of change.

The purpose of this chapter is to offer several observations on the Public Service as it enters the eighties and to suggest a number of propositions that the Public Service Commission believes should guide the future evolution of staffing policies and related personnel management processes.

The first observation is that for a variety of reasons, partly the result of provisions in legislation requiring some urgent changes, the staffing system has become unduly dependent on procedural rules and regulations. This has led to the growth of an army of personnel specialists to police the system, defensive behaviour by managers and personnel officers alike and the too frequent supremacy of the system over common sense or over sensitive decisions concerning individual public servants.

A second observation is that, in many instances, managers were not provided with an opportunity to acquire and demonstrate certain management knowledge and skills before being asked to assume management responsibilities. Indeed, the staffing selection process, itself, did not place the appropriate weight on proven management skills. This resulted in the appoint-

ment of managers who felt dominated by the personnel management system because of their unfamiliarity with the procedures and their intended purpose. Consequently managers, anxious to get the job done, often abdicated their responsibility for personnel management and relied on staff specialists.

A third observation is that austerity measures flowing from a period of general economic restraint are having a variety of impacts. These measures are unquestionably pressuring managers to find ways of delivering more for less and managers, increasingly, are conscious that the personnel management practices of the seventies need serious upgrading. At the same time, these austerity measures are requiring a difficult readjustment in the career advancement expectations of many public servants; a symptom of this is the heightened demand by many individual public servants for strict observance of their rights and a lower tolerance on their part towards the exercise of managerial discretion. This co-existence in the same workplace of these two types of impact has led understandably to more frequent adversarial relationships and tensions between employees and managers. Some employees today seem to have little faith in management's concern for them while many managers seem to see the interventions of redress agents, whether appeal boards or others, as unwarranted and unsympathetic intrusions into their domain.

A fourth observation is that the tension on the part of many managers has been increased by the growth of "watchdog" agencies that sit in ex post facto judgement of how managers performed. This has resulted in the undermining of the manager's authority and confidence as well as the diversion of the manager's energies from the primary management tasks in order to respond to their observations. A myriad of seemingly conflicting directives from these watchdog agencies also served to confound the manager and led to second-guessing and more uncertainty that further undermined managerial confidence.

A fifth general observation is the emergence of quality of work-life concerns in response to an increasing number of better educated workers seeking more job satisfaction. In the past, work was more specialized, repetitive and time-pressured,

creating a need for workers who were obedient, punctual and willing to perform rote tasks. In comparison, many employees today seek and expect involvement in management decision making, participation in how the work is organized and assignments with clear purpose.

A sixth observation is the low esteem with which the public has come to regard the Public Service in the late seventies, probably unprecedented at the federal level, at least since the thirties. Blanket allegations that public servants have low productivity, are self-serving and overpaid became commonplace in the media and widely accepted by the public. There is evidence to suggest that a more balanced public view is returning. Continued and unwarranted lack of appreciation would soon have had serious and visible impact on morale and on the ability to recruit top-flight personnel.

In the light of these observations, it is suggested that a number of propositions should guide the evolution of personnel management in the eighties. The first proposition is that the role of the manager and the quality of decisions made by managers should be the cornerstone of management. This proposition seems already to be largely accepted as the Public Service takes steps to identify better the management cadre and to establish policies specifically for the management of this cadre. With the emergence of managers with stronger aptitudes, greater commitment and better skills through experience and training for this type of work, it is possible to consider complementary steps towards improved management.

The second proposition is that personnel management systems need to become more flexible so as to be consistent with the pressures for greater managerial accountability and in recognition that rigidities do not lead necessarily to fairness. This should be reflected in some re-balancing towards policies from regulations, towards guidelines from directives, towards accountability for results in place of controls, towards the capability of considering special circumstances in lieu of conformity and, where possible, towards informal redress methods rather than formal court-like procedures. It should be reflected in more effective deployment of personnel in order that organizational requirements and individual skills can best be matched to serve the public interest, for example through more use of appointment to level rather than to position. It should be seen in increased interchanges

of personnel with other levels of government and private organizations to broaden awareness of the complex, interrelated issues of modern society and in a new emphasis on personnel staying long enough in jobs to manage the programs and staff and to deliver the services effectively and efficiently, an essential prerequisite for accountability.

The third proposition is that the Public Service, like other large organizations, should become more conscious of the need to humanize the workplace. Employees, increasingly, will demand more involvement in work decisions, control over work methods and more rewarding and challenging jobs. There will be more demands for opportunities to make career changes and to seek second and possibly third careers. There will be more instances of work interruptions for leaves of absence for educational, family, voluntary service and recreational purposes. As a result, most managers should become involved increasingly in such concerns as participatory management, the evolution of professional standards and the use of job-engineering, job-sharing and part-time work. This process will have to be complemented by an effective program of employee relations to establish clear, continuous two-way communication, an essential element for mutual understanding.

The fourth proposition is that training and development should be regarded as an essential cost of operations and key, indeed, to a number of continuing concerns, for example, the retraining of people in surplus skill areas or the establishment and maintenance of a competent management cadre.

The fifth proposition is that public servants at all levels should be continuously reminded that the Public Service exists to serve the public in accordance with government policies and that the image of the Public Service is linked closely to the quality of the services provided. This should be reflected in further efforts at assessing the quantity, quality and cost of services rendered. It should be reflected in improved internal communications so that employees, whether they are meeting the public directly, understand how their work serves the missions of government.

Based on the foregoing propositions, it is clear that managing the Public Service for performance will be complex and demanding in the decade ahead. The management of human resources in the eighties will be challenged by both the problems and

opportunities presented by the likely cor tinuance of austerity. Although there will be heightened competition among mana ers for a shrinking pool of human, physic and financial resources, there will be gre er personal and professional rewards for the manager for achieving the desired results. The new focus on the role of the manager will necessitate the use of support mechanisms that recognize the vita role the manager must play in better human resources planning, performance review and appraisal, job evaluation and many other personnel management deliery systems. A final and sobering consideration is that because of the size and diversity of the Public Service, the task of managing certainly is not going to be les complex. The task of communicating wi all or large parts of the Public Service wi remain an awesome challenge.

# **Budget of the Public Service Commission, 1978-79**

e 1 n-years and funds by major ties

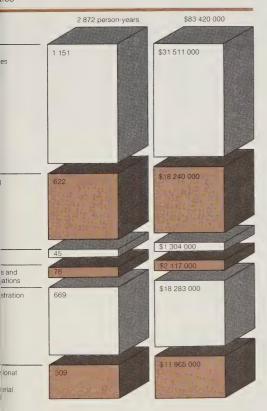
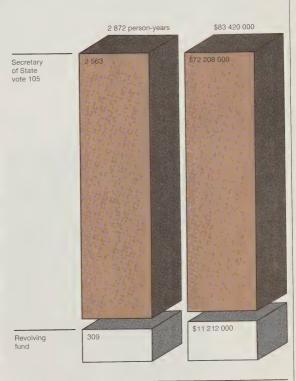


Figure 2
Source of person-years and funds



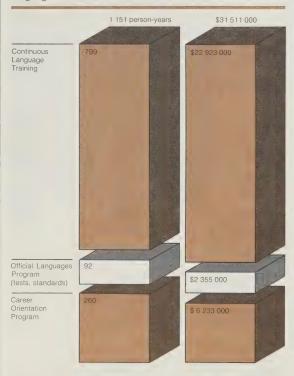
eunds allocated to professional training include 30 reimbursed to the revolving fund. The total is the two per cent reduction in person-years as 1 by the Treasury Board Secretariat.

I dolving fund is an authorization to draw money 10 Consolidated Revenue Fund as working for prescribed purposes. The money drawn and the two cases of the consolidated acretain amount at any one time ty be expended on a continuing basis. The fund a land through returns or expenditures.

Note: Funds allocated to professional and managerial training include \$753.000 reimbursed to the revolving fund. The total includes the two per cent reduction in person-years as directed by the Treasury Board Secretariat. In the 1979–80 program forecasts for professional and managerial training, the revenue forecast was \$11.091 million with an expected loss of \$121.000.

Due to the restraint program imposed on government expenditures during 1979–80, revenues earned from other government departments are now projected to fall short of the original forecasted revenue for the year by approximately \$3.5 million. On the other hand, expenditures cannot be reduced by more than \$1.5 million during the same period.

Figure 3
Person-years and funds for official languages activities



Note: From October 1, 1978 to December 31, 1979, 70 person-years and \$1 496 000 were transferred to other departments under the Career Orientation Program.

# **Delegation of Staffing Authority**

There were two general revisions to delegation in 1979: the first involved lay-off and probation matters resulting from changes to the Public Service Employment Regulations (PSER); and the second resulted from the revocation of six Regulations that, in turn, necessitated their removal from delegation. In addition, delegation of staffing authority for interdepartmental appointments was granted for the Personnel Administration (PE) and Information Services (IS) groups and the special conditions of delegation for the Electronics (EL) group were removed following a satisfactory trial period.

#### Revisions Concerning Lay-off and Probation

- authority to grant lay-off status was delegated
- authority to remove lay-off status was withdrawn
- references to extension of probation as an exclusive deputy head authority were rescinded since this provision was removed from the Regulations.

#### Revisions Resulting from PSER Revocations

- six Regulations were revoked on October 1, 1979
- delegated authority for levels 1-4 of the PE and IS groups was extended to permit interdepartmental appointments
- the special conditions for delegation of levels 1-7 of the EL group were removed after a satisfactory one-year trial period.

All delegation arrangements contain, as a term and condition of delegation, a requirement that subdelegated staffing authority be exercised only by those persons who are sufficiently knowledgeable or adequately informed of the staffing philosophy and processes in the federal Public Service. This condition was established to ensure that subdelegated authority is exercised only by functional specialists or by managers with sufficient knowledge of staffing to discharge these responsibilities in a proper manner. The provision was strengthened in 1979 by the Commission's determination that those who exercise subdelegated staffing authority as functional specialists may do so only if accredited as certified staffing officers.

Where subdelegated authority is vested in line managers, it may be exercised only when they obtain the advice and assistance of a certified staffing officer. The implementation of this aspect of the Staffing Officer Certification Program in 1979 helped to realize, in measurable terms, the Commission's basic policy position that delegated authority must be supported by demonstrably capable staffing personnel.

During 1979, initial delegation of staffing authority, pursuant to Sub-section 6(1) of the Public Service Employment Act, was effected for the three agencies listed in the following Table on delegation. These actions were taken in accord with the current delegation policy. Increased emphasis was given, however, to the need for an assessment of whether the objectives and benefits of delegation could be realized in the agencies concerned and the continuing availability of persons accredited as certified staffing officers to ensure a satisfactory staffing capability. These considerations were also the determining factors in not extending delegated authority to other agencies in 1979.

The initial delegation of staffing authority for the Information Services (IS) and Electronics (EL) groups was concluded during 1979 except for several departments which employ limited personnel in these groups. This further delegation is included in the Table as delegation of additional groups.

In addition, previously delegated authority was reduced in one department since there was no further need for this authority. New delegation arrangements developed for Industry, Trade and Commerce do not include all of the groups in the Scientific and Professional Category originally delegated, since the department found that extent of authority unneces-

Delegation arrangements for four departments were scheduled to terminate in 1979. These departments each had been granted a special delegation instrument in 1978 to provide a fixed period in which to show corrective evidence on previous operational difficulties. All four departments responded favourably and thus justified re-establishment of normal delegation arrangements with provision for expiry and renewal at two-year intervals.

Two agencies determined their volume of staffing activity was insufficient to maintain the systems and resources necessary for managing the full scope of previously delegated authority. For this reason, the two deputy heads chose to withdraw their acceptance of delegated authority in accordance with the previous terms and conditions of delegation. For the Canadian

Intergovernmental Conference Secretariat, all delegated authority was relinquished and the Office of the Chief Electoral Officer chose to retain authority only for term appointments of less than six months. In view of the deputy heads' wishes, the Commission undertook to provide staffing services to meet future appointment needs for which authority was relinquished.

The results of audits and reviews in 22 departments and agencies indicated that in only one instance was there sufficient need for operational improvement to adjust the validity period of delegation to ensure appropriate corrective actions would be taken in a reasonable time period. The special delegation instrument issued for this purpose is identified in the

# **Delegation of Staffing Authority in 1979**

Action Effected	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Career-Orien Summer Employment Programs
uo	Federal Court April 23	Federal Court April 23	Federal Court April 23	Federal Court April 23	Federal Court April 23	Federal Court April 23
Initial Delegation	Bureau of Pensions Advocates June 4	Bureau of Pensions Advocates June 4	Bureau of Pensions Advocates June 4	Bureau of Pensions Advocates June 4	Bureau of Pensions Advocates June 4	Bureau of Pensi Advocates June 4
Initial	Office of the Comptroller General of Canada June 7	Office of the Comptroller General of Canada June 7	Office of the Comptroller General of Canada June 7	Office of the Comptroller General of Canada June 7	Office of the Comptroller General of Canada June 7	Office of the Comptroller Ger of Canada June 7
			Post Office February 1			
			Royal Canadian Mounted Police (Civilians) February 9			
		Office of the Governor General's Secretary February 9				
al Groups	National Museums of Canada February 28	National Museums of Canada February 28	National Museums of Canada February 28			
Delegation of additional Groups	National Revenue (Taxation) March 1		National Revenue (Taxation) March 1			
			Veterans Affairs April 1			
Deleg		Consumer and Corporate Affairs July 16				
		Justice August 20				
	Regional Economic Expansion August 29		Regional Economic Expansion August 29		Regional Economic Expansion August 29	
	Employment and Immigration November 5					

Career-Oriented

ole. While this instrument is in effect, the incy must submit and implement an eptable plan for corrective action. Conlance of delegation beyond the scheddetermination date for this limited deleion arrangement will be dependent on correction of identified operational deficiencies. The validity period of delegation for another agency was adjusted to advance the established expiry and renewal dates by one year. This action was taken solely to facilitate the future scheduling of audits and reviews. It did not alter the extent of the deputy head's delegated authority or the validity provision for expiry and renewal at two-year intervals.

The following Table shows, by department and agency and by occupational category, changes in the authority delegated to deputy heads effected by instruments of delegation.

# legation of Staffing Authority in 1979

Action Effected	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support		Summer Employment Programs
Reduction of Delegated Authority	Industry, Trade and Commerce February 1					
hority	National Museums of Canada August 1 National Library of	National Museums of Canada August 1	National Museums of Canada August 1 National Library of	National Museums of Canada August 1 National Library of	Canada August 1 National Library of	National Museums of Canada August 1 National Library
shment ted Auth	Canada December 4	Canada December 4	Canada December 4	Canada December 4 Public Archives of	Canada December 4 Public Archives of	of Canada December 4 Public Archives
Re-establishment of Delegated Authority	Public Archives of Canada December 4	Public Archives of Canada December 4	Public Archives of Canada December 4	Canada December 4	Canada December 4	of Canada December 4
<b>E</b> 0	Labour December 16	Labour December 16				
Termination of Delegation	Canadian Intergovernmental Conference Secretariat October 1	Canadian Intergovernmental Conference Secretariat October 1				
Tern of Dele		Office of the Chief Electoral Officer December 1		Office of the Chief Electoral Officer December 1	Office of the Chief Electoral Officer December 1	Office of the Chief Electoral Officer December 1
Special Delegation Instruments	National Parole Board April 3, 1979 to January 22, 1980	National Parole Board April 3, 1979 to January 22, 1980				
Special Delegation	April 3, 1979 to	to				

ote: Sub-section 6(1) of the *Public Service Employ*ent Act provides for delegation of staffing authority deputy heads, subject to terms and conditions stablished by the Commission.

# **Exclusions from the Public Service Employment Act**

The Public Service Employment Act (Section 39) authorizes the Commission to exclude, from the provisions of the Act, any person, position or class of positions if the Commission considers this to be in the best interests of the Public Service. Any decision of this type must be approved by the Governor in Council. As well, the Commission may, with the approval of the Governor in Council, reapply any of the provisions of the Act to any position or person previously excluded. Exclusions made in 1979 in accordance with the provisions of Section 39 were as follows:

Order in Council No. 396, effective February 15, 1979 to February 15, 1981

Forty positions in the correctional group were excluded for a period of two years from Sub-section 12(2) of the *Public Service Employment Act* in order to carry out a special program designed to reduce disadvantages affecting women with respect to employment as correctional officers and to facilitate their appointment for a pilot project in certain correctional institutions.

Order in Council No. 598, effective March 1, 1979

Employees appointed for an indeterminate period, whose positions had been declared surplus and who, before being laid off, were appointed or were about to be appointed without competition to other positions in the Public Service, were excluded from Section 21(b) of the Act thereby making their appointments without competition unappealable.

Order in Council No. 1045, effective March 28, 1979

Persons who were appointed for a specified period, and subsequently laid off, were excluded from Sub-section 29(3) of the Act for appointment without competition, in priority, to any position in the Public Service for which, in the opinion of the Commission, they were qualified and from Sub-section (4), for entry into any competition for which they would have been eligible had they not been laid off.

Order in Council No. 1168, effective April 4, 1979

Across Canada, 31 Revenue Post Office employees were excluded from Section 10 dealing with appointment according to merit, Section 20, relating to language qualifications (that would normally have been applied) and Section 21, concerning the right to appeal. These employees were excluded from certain provisions of the Act when they became members of the Public Service due to a change in a collective agreement. They had previously been completely excluded from the Public Service Employment Act. The exclusion in this case was identical to that granted in the previous year to 401 of their colleagues.

Order in Council No. 1598, effective May 31, 1979

Forty-six native employees from Indian and Northern Affairs, appointed without competition to term positions that were established for training purposes leading to entry to indeterminate positions upon successful completion of the training objectives, were excluded from the operation of Sub-section 21(b) of the Act. At the same time, the positions to which they were appointed were excluded from the operations of Sub-sections 29(3), 30(1) and (2) and 37(3) and (4), regarding priority appointments. The Commission deemed it in the public interest to make these appointments through an exclusion order. without the normal granting of appeal rights, in order to avoid undermining the department's developmental program.

Order in Council No. 1779, effective June 28, 1979

One hundred and twenty-four employees were excluded from the operation of Section 21(b) of the Act in respect of their appointment without competition, upon termination of their employment with the Anti-Inflation Board, to positions in the Public Service for which the maximum rate of pay did not exceed the maximum rate of pay of their positions at the Anti-Inflation Board. They were also excluded from Sections 29(3), 30(1) and (2) and 37(3) and (4) of the Act, regarding priority appointments.

Order in Council No. 3438, effective December 13, 1979

nundred and sixty-eight persons pinted for a specified period who had years of continuous employment were uded from Section 21(b) of the Act in ect of their appointment without comination of their employment for a ciffied period, to positions in the same gory, group and level as the positions in they were employed for a speciperiod. The positions to which they appointed were excluded from the ation of Sub-sections 29(3), 31(1) and nd 37(3) and (4) regarding priority pintments.

#### onal Exclusions

ddition to the foregoing, 10 persons excluded from the provisions of the ic Service Employment Act on their bintment to Public Service positions period specified in the exclusion r (see Table).

# Regulation

we regulation respecting the employt of locally engaged persons abroad, as "Locally-Engaged Staff Employt Regulations", was established under the provis of the Public Service Employment These persons are employed in adian embassies and missions abroad.

# sons excluded from the Public Service Employment Act, 1979

JOHS CACIG	ded from the rabile cervice i	,	
er in Council No.	Date	Name	Title
130 3533	15/01/79 to 15/01/80 15/01/80 to 15/07/80	H. Basil Robinson	Special Adviser to the Under-Secretary of State for External Affairs
196 2120	01/02/79 to 01/08/79 01/08/79 to 01/02/80	Tommy K. Shoyama	Special Adviser to the Prime Minister on Constitutional Matters
198 3369	25/01/79 to 25/01/80 25/01/80 to 25/01/81	René Chartier	Press Secretary to the Governor General
894	01/04/79 to 01/10/79	William Teron	Policy Adviser to the Minister of Public Works and Minister responsible for Canada Mortgage and Housing Corporation on a part-time basis
1842	12/07/79 to 12/07/80	Robert L. Stanfield	Special Representative of the Government of Canada and Ambassador-at-large
2204	01/09/79 to 01/03/80	William C. Hood	Special Adviser to the Minister of Finance
2208	01/09/79 to 01/03/80	Bruce S. Rawson	Special Adviser to the Prime Minister on Social Development
2931	15/10/79 to 15/10/80	Dr. Hugh M. Horner	Grain Transportation Coordinator
3064	01/11/79 to 01/11/80	Jean Casselman-Wadds	Special Adviser to the Under-Secretary of State for External Affairs
3375	01/01/80 (for the duration of her appointment to the Organization of Economic Co-operation and Development)	Sylvia Ostry	Special Adviser to the Prime Minister

# Leaves of Absence for Political Partisanship

Under Section 32 of the *Public Service Employment Act*, a public servant seeking to be a candidate in a federal, provincial or territorial election must apply to the Public Service Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, it is convinced that "the usefulness to the Public Service of the employee in the position he then occupies would not be impaired by reason of his having been a candidate for election."

In 1979, the Commission received 22 requests for leave under Section 32 of the Act. The requests were made by 16 public servants wishing to run in a federal election and six prospective candidates in provincial elections (Alberta 1, Newfoundland 3 and Québec 2).

Of the 22 requests for leave (federal and provincial), 18 were granted and four refused. The four employees refused leave were prospective candidates in the federal election on May 22, 1979. Of those granted leave, the breakdown by department is as follows:

. Consumer and Corporate Affairs	1
National Defence (Civilians)	1
Regional Economic Expansion	1
Employment and Immigration	4
Energy, Mines and Resources	1
External Affairs	1
Indian and Northern Affairs	1
National Health and Welfare	2
- Post Office	3
Public Archives of Canada	1
National Revenue (Taxation)	1
Transport	1

## **Revocation of Appointments**

The *Public Service Employment Act* provides for the revocation of appointments under three different circumstances:

- under Section 6, where an appointment was made under delegated authority and the Commission believes the person does not possess the necessary qualifications to perform the duties of the position, or where the appointment was made in contravention of the terms and conditions of delegation; when an appointment is made from within the Public Service, it may be revoked only by the Commission upon recommendation by a Board of Inquiry;
- under Section 21, where an appeal has been allowed against an appointment;
- under Section 41, where it is proven upon inquiry that a person has been involved in a fraudulent practice.

In 1979, 20 appointments were revoked by the Commission. Fifteen of these were revoked under the provisions of Section 6, of which 10 were appointments from outside the Public Service. Five appointments made through closed competitions were revoked under Section 21. No appointments were revoked for fraudulent practices under Section 41.

The following are some examples of appointments that were revoked under Section 6(2) of the *Public Service Employment Act*:

- the appointment of a non-Canadian before qualified Canadians
- the appointment of a candidate in an open competition who did not meet the experience requirements of the position
- the appointment of four persons who were not eligible to compete in closed competitions (revocation action was taken after the recommendation of a Board of Inquiry)
- the appointment of a person, who did not meet the language requirements, to a bilingual imperative position.





## Révocations de nominations

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publi-

que prévoit la révocation de nominations due prévoit la révocation de l'article 6, lorsque la nomination est laite par délégation de pouvoirs et que la Commission estime que la personne nommée ne possède pas les qualifications requises pour exercer les fonctions affectents au yoste ou lorsque la nomination contrevient aux conditions visées par la Commination publique ne peut être révocuelle que que que par la Commission sur la recommandation d'une commission de la commandation d'une commission ne la recommandation d'une commission de l'article 21, lorsqu'un appel

accueilli; • en vertu de l'article 41, lorsqu'il ressort d'une enquête qu'une personne a été mêlée à des pratiques frauduleuses;

interjete contre une nomination est

En 1979, la Commission a révoque vingt nominations. Quinze d'entre elles l'ont êté nominations. Quinze d'entre elles l'ont des personnes qui ne faisaient pas partie de la Fonction publique. Cinq nominations faites à la suite de concours restreints ont êté révoquées en vertu de l'article 21. Aucune nomination n'a été cle 21. Aucune nomination n'a été révoquées en president de l'article 44.

Voici quelques exemples de nominations révoquées en vertu du paragraphe 6(2) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publi-

 la nomination d'un non-Canadien au détriment de candidats canadiens qualifiés;

- la nomination d'un candidat recu à un concours public bien qu'il ne satisfasse • la voire propie du poste relativement à • l'expérience requise;
- In omination de quatre personnes qui n'étaient pas admissibles à un concoure la recyteint—cette révocation a été faite sur la recommandation d'une commission d'enquête;
- la nomination d'une personne qui ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques d'un poste impérativement bilingue.

# Congés autorisés pour fins d'activités politiques

Aux fermes de l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, tout donctionnaire désireux de se porter candidat à des élections fédérales, provinciales ou territoriales doir faire une demande de syant sollicité l'avis du sous-chef, accorayant sollicité l'avis du sous-chef, accornera le congé si elle « est d'avis que, par dera le congé si elle « est d'avis que, par dera le congé si elle « est d'avis que, par aiors, n'aurs pas à soutir et alificacité aiors, n'aurs pas à soutir un lait qu'il aura à alors, n'aurs pas à soutir un lait qu'il aura à alors, n'aurs pas à soutir un lait qu'il aura èté candidat à une élection...»

En 1979, la Commission à été saiste de vingt-deux demandes de congé en vertu vingt-deux demandes de congé en vertu provenairent de fonctionnaires désireux de briquer les suffrages aux élections fédérales et six de fonctionnaires aspirant à être candidats à des élections provinciales : un en Albertis, tiors à Terre-Neuve et deux au Québec.

De ces vingt-deux demandes (élections fédérales et provinciales), dix-huit ont été agréées et quatre refusées. Les quatre demandes refusées provenaient de fonctionnaires qui voulaient se porter candidars aux élections fédérales du 22 mai 1979. Pour les demandes agréées, la ventillation par ministère est la suivante:

ansports	L
evenu national, Impôt	L
rchives publiques du Canada	L
setes	3
anté nationale et Bien-être social	2
ffaires indiennes et du Nord canadien	L
ffaires extérieures	ļ
nergie, Mines et Ressources	ŀ
noitargimmi tə ioldm	†
xpansion économique régionale	ļ
éfense nationale (civils)	ŀ
onsommation et Corporations	L

Susions particulières

"y tre part, dix personnes ont êté sousess aux dispositions de la Loi sur l'eml'ans la Fonction publique au moment eur nomination à des postes de la ction publique pour une période précisau décret d'exclusion (voir le tableau).

# veau règlement

jouveau réglement concernant le eutement de personnes sur place à sanger, intitulle Réglement sur le recrucitayant ces personnes à toutes les l'ostitons de la Loi sur l'emploi dans la cation publique. Ces personnes sont eutées dans les ambassades et les misvutées dans les ambassades et les miss canadiennes à l'étranger.

dans la Fonction publique	Loi sur l'emploi	lusions particulières sous la L
---------------------------	------------------	---------------------------------

Conseiller spécial auprès du Premier ministre	yttsO sivly2	01/01/80—pour la durée de sa nomination à l'Organisation de coopération et de développement économique	3375
Conseiller spécial auprès du sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures	Jean Casselman-Wadds	08/11/10—67/11/10	7908
Coordonnateur du transport des grains	Dr Hugh M. Horner	08/01/91—61/01/91	2931
Conseiller spécial auprès du Premier ministre en matière de développement social	Bruce S. Rawson	08/80/10-62/60/10	2208
Conseiller spécial auprès du ministre des Finances	William C. Hood	08/60/10-67/60/10	2204
Représentant spécial du Gouvernement du Canada et Ambassadeur itinérant	Robert L. Stanfield	12/07/19—12/07/80	1842
Conseiller de direction, à temps partiel, auprès du ministre des Travaux publics et ministre responsable de la Société canadienne d'hypothèques et de logement	William Teron	64/01/10—64/70/10	<b>≯</b> 68
Secrétaire de presse du Gouverneur général	René Chartier	25/01/80—25/01/80 25/01/80—25/01/80	861 8968
Conseiller spécial auprès du Premier ministre en matières constitutionnelles	Тотту К. Ѕћоуата	01/20/10—67/20/10 08/20/10—67/80/10	196
Conseiller spécial auprès du sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures	nosnidoA lisaB .H	08\f0\51 —05\f0\51 08\f0\51 —08\f0\51	3633
11/1/9	moN	Date	mero du scret du seil privé

# Exclusions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

dernier à 401 de leurs collègues. identique à celle qui a été accordee l'an Fonction publique. Cette exclusion est assujettis à la Loi sur l'emploi dans la employés n'étaient pas du tout auparavet tion d'une convention collective. Ces Fonction publique du fait d'une modifica prise par suite de leur intégration à la au droit d'appel. Cette disposition a ete ment appliquées) et de l'article 21 relatif guistiques (là où elles se seraient normali l'article 20 concernant les exigences iinportant sur les nominations au merite, de soustraits à l'application de l'article 10 bureaux de poste à commission ont été Dans tout le Canada, 31 employès de

Décret du Conseil privé, n° 1598, en vigueur à compter du 31 mai 1979

ministère. le programme de perfectionnement du droit d'appel habituel pour ne pas entra i employés par décret d'exclusion sans le dans l'intérêt public de nommer ces nations. La Commission a jugé qu'il étai 37(3) et (4) relatits aux priorites de nom des paragraphes 29(3), 30(1) et (2) et postes ont été soustraits à l'application formation. Par la même occasion, leurs née, suivant l'atteinte de leurs objectifs ( sans concours pour une période indéteriindiennes et du Nord canadien, nommés autochtones du ministère des Affaires graphe 21b) de la Loi 46 employés Ont été soustraits de l'application du pa-

Décret du Conseil privé, n° 1779, en vigueur à compter du 28 juin 1979

Cent vingt-quatre employés de la Commission de lutte contre l'inflation ont êté soltrains à l'application du paragraphe 21b de la Loi pour être nommés sans concos à des postes de la Fonction publique pcrequels le maximum de l'échelle de trainent ne dépassait pas celui du poste qu'ils occupaient avant le démantèleme de cette Commission. Ils ont, par la mêrt coccasion, été soustraits à l'application (coccasion, été soustraits à l'application (concernant les priorités de la Loi concernant les priorités de nominations.

Décret du Conseil privé, n° 3438, en vigueur à compter du 13 décembre 197 Six cent soixante-huit personnes nom-

comptant cinq ans de service continu o

mées pour une période déterminée et

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publilque (article 39) autorise la Commission à soustraire de ses dispositions toute personne, lout poste ou toute classe de postes si cela correspond aux meilleurs intérêts de la Fonction publique. Toute décision en ce sens doit être approuvée par le gouverneur en conseil et peut être par le gouverneur en scaentiment, sur la rivoersée, avec son assentiment, sur la recommisandation de la Commission. Voici, pour 1979, les exclusions décrétées en vertu de l'article 39 susmentionné.

Décret du Conseil privé, n° 396, en vigueur du 15 février 1979 au 15 février 1981

Quarante postes du groupe Services correctionnels sont soustraits, pour deux ans, du parders pour deux ans, du paragraphe 12(2) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique pour permettre la mise en œuvre d'un programme spécial destiné à améliorer la situation des femmes agents correctionnels et à faciliter la nomination de temmes à ces postes dans le cadre d'un projet-pilote menè dans le cadre d'un projet-pilote menè dans certains pénitenciers.

Décret du Conseil privé, n° 598, en vigueur à compter du 1° mars 1979

Les employés nommés pour une période indéteminée dont le poste a été déclaré excédentaire et qui, avant d'étre mis en disponibilité, avaient été nommés ou étaient aur le point de l'être sans concours à d'autres postes de la Fonction publique, ont été soustraits au paragraphe 2 1b) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, au prise de la Loi appeler des nominations publiques postes de la Roi appeler des nominations au concours.

Décret du Conseil privé, n° 1045, en vigueur à compter du 28 mars 1979

Les personnes nommées pour une période déterminée et mises en disponibilité ont été soustraites à l'application du paragraphe 29(3) de la Loi relatif à la nomination sans concours, en priorité absolue, d'employés mis en disponibilité à tout poste de la Fonction publique pour lequel la Commission les juge qualifiés ainsi que du paragraphe 29(4) concernant la présentation d'employés à tout concours auquel ils sursient été admissibles s'ils n'avaient pas auraient été admissibles s'ils n'avaient pas auraient été admissibles s'ils n'avaient pas et mis en disponibilité.

Décret du Conseil privé, n° 1168, en vigueur à compter du 4 avril 1979

rien les pouvoirs délégués du sous-chef ou la clause de validité et de renouvellement tous les deux ans.

Le fableau indique, par ministère et par catégorie professionnelle, les modifications apportées aux pouvoirs délégués aux sous-chefs selon les instruments de délègation.

période convenue, le renouvellement de la délègation dépendra du degre de correction des anomalies décelées. De plus, la période de validité de l'instrument d'un autre organisme a été moddifiée pour avancer d'un an la date du renouvellement. Cette mesure n'a été prise que pour aimplifier le calendrier d'exècution des futurs piffier le calendrier d'exècution des future vérifications et examens et ne change en vérifications et examens et ne change en

la Commission a dú rajuster la période a jaldité de son instrument pour lui a jaldité de son instrument pour lui de le temps nécessaire au redressent le le satuation. L'instrument de délégne particulier établi à cette fin figure is ut sableau. Pendant que cet instrutau la sera en vigueur, l'organisme contéera présenter un plan de le cedres pédevra présenter un plan de la jen de la la fin de la

## gation des pouvoirs de dotation en personnel en 1979

prises	Scientifiques et spécialistes	noitatration et service extérieur	Techniciens	Soutien administratif	Exploitation	Programme d'emplois d'été axés sur la carrière
réduite	Industrie et Commerce 1°º février					
	Musées nationaux du Canada 1ºº août	Musées nationaux du Canada 1ºº août	Musées nationaux du Canada 1er août	Musées nationaux du Canada 1ºº août	Musées nationaux du Canada 1 <sup>er</sup> août	Musées nationaux du Canada 16° aût
	Bibliothèque nationale du Canada 4 décembre	Bibliothèque nationale du Canada 4 décembre	Bibliothèque nationale du Canada 4 décembre	Bibliothèque nationale du Canada 4 décembre	Bibliothèque nationale du Canada 4 décembre	Bibliothèque nationale du Canada 4 décembre
	Archives publiques du Canada	Archives publiques du Canada 4 décembre	Archives publiques du Ganada 4 décembre	Archives publiques du Canada 4 décembre	Archives publiques du Canada 4 décembre	Archives publiques du Canada 4 décembre
	Travail 16 décembre	Travail 16 décembre	Travail 16 décembre	Travail 16 décembre	Travail 16 décembre	Travail 16 décembre
	1er cenadiennes intergouvernementa- conférences conférences	Secrétariat des conférences intergouvernementa- les canadiennes 1º octobre	Secrétariat des conférences intergouvernementa- les canadiennes 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1º	Secrétariat des conférences intergouvernementa- les canadiennes 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1ºº 1º	Secrétariat des conférences intergouvernementa-les canadiennes 1ºº cotobre	Secrétariat des conférences intergouvernementa-les canadiennes 1ºº cotobre
		Bureau du Directeur général des élections 1er décembre		Bureau du Directeur général des élections 1er décembre	Bureau du Directeur général des élections 1º décembre	Bureau du Directeur général des élections 1ºº décembre
particuliere	Commission nationale des libérations conditionnelles 3 avril 1979 au	Commission nationale des libérations 3 avril 1979 au	Commission nationale des libérations 3 avril 1979 au	Commission nationale des libérations conditionnelles au avnil 1979	Commission nationale des libérations conditionnelles au suril 1979 au	Commission nationale des libérations conditionnelles 3 avril 1979 au
	22 Janvier 1980	22 Janvier 1980	22 janvier 1980	22 janvier 1980	22 janvier 1980	22 janvier 1980

on since be(1) de la Loi sur l'empioi dans la ma publique prévoit la delégation aux sousres des pouvoirs en matière de dotation, souse du respect des conditions lixées par la sission.

des pouvoirs de nomination pour une période de moins de six mois. Afin de deux organismes, c'est maintenant la Commission qui se charge d'y faire les nominations.

Le résultat des vérifications et examens effectués dans 22 ministères et organismes révèle qu'un seul d'entre eux éprouvait des difficultés opérationnelles telles

Programme

rouages et des ressources nécessaires à la gestion de l'ensemble des pouvoirs qui leur avaient été délégués. C'est pourquoi les deux sous-chefs de ces organismes ont décide de se départir de leurs pouvoirs conformément aux conditions de délégaconformément aux conditions de délégaconformément à la presse des conférences intergouvernementales canadiennes ne posséde plus désormais canadiennes ne posséde plus désormais aucun pouvoir délégué; le Bureau du

Directeur général des élections conserve

particuliers avaient êté établis au nom de chacun d'entre eux en 1978 prévoyant un ge redressement de situation dans des délais lis-fixés. Or, ces quatre ministères ont satis-fait aux exigences convenues et leur ins-fument de délégation a été rétabli et pré-covoit un renouvellement tous les deux ans.

Deux organismes ont établi que le nombre de leurs interventions de dotation était insuffisant pour justifier le maintien des

## Délégation des pouvoirs de dotation en personnel en 1979

d'emplois d axés sur la carriè	Exploitation	Soutien administratif	Techniciens	Administration et service extérieur	Scientifiques et spécialistes	Mesures
Cour fédérale 23 avril Bureau des ser juridiques des pensions 4 juin	Cour fédérale 23 avril Bureau des services juridiques des pensions 4 juin	Délégation initiale				
Bureau du Con général du Car 7 juin	Bureau du Contrôleur général du Canada 7 Juin	Bureau du Contrôleur général du Canada 7 juin	Bureau du Contrôleur général du Canada 7 juin	Bureau du Contrôleur général du Canada 7 juin	Bureau du Contrôleur général du Canada 7 juin	Délég
			Postes 1er février Gendarmerie royale du Canada (civils) 9 février			
				Bureau du chef de cabinet du Gouverneur général 9 février		<u> </u>
			ub xuanoitan du Canada 82 février	Musées nationaux du Canada 28 février	Musées nationaux du Canada 28 février	dditionne
			Revenu national (Impôt) 1ºº mars		Revenu national (fml) (finats	oupes ac
			Affaires des anciens combattants 1er avril			Délégation de groupes additionnels
				Consommation et Corporations 16 juillet		Délég
				Justice SO août		
	Expansion économique régionale \$0 août		Expansion économique régionale 50 août		Expansion économique régionale 29 août	
					Emploi et Immigration 5 novembre	

# Délégation des pouvoirs de dotation en personnel

position à ce sujet, la Commission exige, en effet depuis 1979, que les agents fonctionnels investis de pouvoirs subdélégués, soient des agents de dotation accrédités.

De même, les gestionnaires délégataires ne peuvent exercer leurs pouvoirs que sur les conseils d'un agent de dotation accrédite. L'application de cet aspect du Programme d'accréditation des agents de dotation en 1979 a permis à la Commission de concrétiser, en termes mesurables, as position de principe selon laquelle la délégation des pouvoirs suppose la prèsence d'un personnel manifestement competitors.

bonvoirs de dotation à d'autres organisdécidé en 1979 de ne pas déléguer de deux considérations que la Commission a de qualité. C'est en tenant compte de ces les aples a assurer un service de dotation ainsi que sur la présence d'agents accrédidélégation et profiter de ses avantages cernés peuvent atteindre les objectifs de la mesure dans laquelle les organismes coninsiste en plus sur la nécessité d'évaluer la politique de délégation actuelle, mais Commission a agi ainsi conformément à sa organismes qui figurent au tableau. La delegués pour la première fois aux trois publique, des pouvoirs de dotation ont été 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction En 1979, conformément au paragraphe

En 1979, la délégation initiale des pouvoirs de dotation conférés pour les groupes des Services d'information (IS) et de l'Electronique (EL) a été accordée sauf aux divers ministères qui ne comptent que peu d'emministères qui ne comptent que peu d'emfloyée appartenant à ces groupes. Cette délégation a déligitionnelle appareit aussi au tableau ainsi que les catégories professionnelles pour lesquelles la délégation a été accordée à d'autres groupes déjà été accordée à d'autres groupes déjà visés par la politique actuelle.

De plus, les pouvoirs délégués ont été réduits dans un ministère, étant donné que ces pouvoirs n'étaient plus nécessaires. Les nouveilles ententes intervenues entre la du Commission et le ministère de l'Industrie et du Commission et le ministère de l'Industrie et du Commission et le ministère de l'Industrie et de la catégorie Scientifiques et spécialistes de la catégorie Scientifiques et spécialistes pour lesquels celui-ci jugeait inutile de conserver ses pouvoirs.

Les ententes sur la délégation passées avec quatre ministères devaient prendre fin en 1979. Des instruments de délégation

> une période d'essai satisfaisante. Electronique (EL) ont été abolies après la délégation des pouvoirs pour le groupe tion (IS) et les conditions spéciales liées à du personnel (PE) et Services d'informaont été accordés pour les groupes Gestion nel pour les nominations interministérielles outre, des pouvoirs de dotation en personde la délégation des pouvoirs visés. En ce qui en retour a nécessité la suppression à l'abrogation de six articles du R.E.F.P., publique (R.E.F.P.); la seconde faisait suite Règlement sur l'emploi dans la Fonction découlant des changements apportés au tions relatives aux stages probatoires, les mises en disponibilité et sur les quesgénérales en 1979 : la première portait sur personnel a fait l'objet de deux révisions La délègation des pouvoirs de dotation en

Révisions concernant les mises en disponibilité et les stages probatoires

Délégation du pouvoir d'accorder le statut de bénéficiaire de priorité de mise

 Suppression du pouvoir de refirer le statut de bénéficiaire de priorité de mise en disponibilité.

Abrogation des réternces à la prolongation des stages probatoires comme un droit exclusit au sous-chef, étant donné que ces dispositions ont été supprimées du Règlement.

Révisions consécutives à l'abrogation de certains articles du Réglement sur l'emploi dans la Fonction publique

• Six articles ont été abrogés le 1ºº octo-

 Des pouvoirs de dotation pour les niveaux 1 à 4 des groupes PE et IS ont été délégués, de façon à permettre les nominations interministérielles.

nations interministérielles.

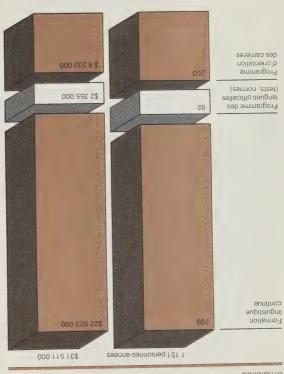
6761 91d

en disponibilité.

Les conditions spéciales liées à la délégation des pouvoirs de dotation pour les après une période d'essai satisfaisante d'un an.

Toutes les ententes concernant la délégation exigent, comme condition à la délégation, que les pouvoirs de dotation subdélegués ne soient exercés que par des personnes suffisamment compétentes ou renseignées en matière de dotation à la Fonction publique fédérale, c'est-à-dire par des spécialistes fonctionnels ou par des gestionnaires aptes à exercer ces pouvoirs de façon éclairée. Pour renforcer sa voirs de façon éclairée. Pour renforcer sa

Note: Du 1e octobre 1978 au 31 décembre 1979, 70 personnes-années et \$1 496 000 ont été l'anstrétées à des ministères dans le cadre du Programme d'orientation des carrières.

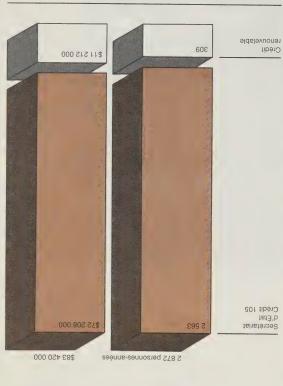


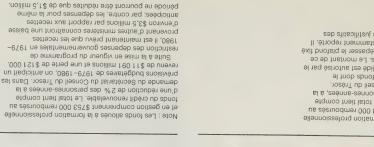
**Graphique 3**Affectations budgétaires aux langues officielles

# Budget de la Commission de la Fonction publique, 1979-1980

**Graphique 2** Provenance des personnes-années et des fonds

rectations budgétaires par grands
Oteurs d'activité
2 872 personnes-années \$83 6 11 000
1 161 161





000 996 11\$

\$18 583 000

\$1304000

\$18 240 000

\$83 450 000

9: Les fonds alloués à la formation professionnelle ngestion comprennent \$753 000 remboursés au pression de 2% des personnes-années, à la le réduction de 2% des personnes-années, à la nade du Secrétariait du Conseil du Trésor. Trédét ir renouvelable est autorisé par le vement aur le revenu consolide est autorisé par le pression de la cercentain de cercentain de ce son de doit à aucun moment dépasser le platond lixé se ne doit à aucun moment dépasser le platond lixé se ne doit à aucun moment dépasser le platond lixé nantienu sur présentain de la constamment teporté. Il nantienu sur présentaine de justificatifs des naintenu sur présentaine de justificatifs des naintenu sur présentation de justificatifs des naintenu sur présentaine de la constant de la naintenu de la companie de la nainte de la companie de la nainte de la companie de la la

699

əllənnoissə

ninistration

ification pels et setèup

noite

sphique 1

nation

n'existe que pour assurer des services au public conformément aux politiques du Gouvernement, et que l'image de la Fonction publique est intimement lièe à la qualité de ces services. Cette attitude devrait donner lieu à de plus grands efforts en vue coût des services rendus, et à des communications internes améliorées afin que les employés qui traitent directement ou non avec le public comprennent comment teur travail s'inscrit dans la mission globale travail s'inscrit dans la mission globale impartie au Gouvernement.

autres systèmes de gestion du personnel. de l'évaluation des tâches et de nombreux l'examen et l'appréciation du rendement, nification des ressources humaines, de doit exercer dans l'amélioration de la plal'action indispensable que le gestionnaire mes de soutien qui tiendront compte de présuppose la mise en place de mécanisnouvelle accordée au rôle du gestionnaire dre les objectifs souhaités. L'importance personnelles et professionnelles à atteintionnaires trouveront plus de satisfactions financières de plus en plus rares, les gesdes ressources humaines, matérielles et Même s'ils devront se disputer davantage présentera le prolongement de l'austérité. ace aux problèmes et relever le défi que ces humaines des années 80 devra faire décennie qui vient. La gestion des ressour chose complexe et exigeante dans la tion publique axée sur le rendement sera dent, il est clair qu'une gestion de la Fonc-Etant donné les propositions qui prèce-

Et enfin, une dernière considération realiste: l'ampleur et la diversité propres à la Fonction publique n'en faciliteront surenant pas la gestion. La communication avec l'ensemble de la Fonction publique ou certains de ses grands éléments de mentains de ses grands éléments au certains de ses grands éléments au certains de ses grands éléments de meutera toujours un défi de taille.

essentielle à l'imputabilité. grammes et des employés, condition une gestion efficace et efficiente des proposte suffisamment long pour permettre L'accent devrait porter sur un séjour en blèmes complexes de la société moderne. sibiliser davantage les employes aux provernement et le secteur privé, afin de sende personnel avec d'autres ordres de goufester par une augmentation des échanges plutôt qu'à un poste. Cela devrait se maniplus fréquent aux nominations à un niveau se traduire, entre autres, par un recours mieux servir l'intérêt public; cela pourrait aux besoins de l'organisation et ainsi et efficace du personnel pour répondre crétiser par un déploiement plus efficient recours informelles. Cela devrait se concelles d'un tribunal par des méthodes de ble, les procédures formelles semblables à a conformité par la flexibilité et, si possidirectrices, les contrôles par l'imputabilité, principes, les directives par des lignes certaine mesure les réglements par des avoir pour effet de remplacer dans une dité n'est pas gage d'équité. Cela devrait grande et pour reconnaître enfin que rigi-

sion mutuelle. tante, élément essentiel à la compréhende travail assure une communication constout ceci, un bon programme de relations temps partiel. En guise de complément à réaménagement des tâches et le travail a fessionnelles et le recours à l'ergonomie, le participative, l'évolution des normes prodavantage de questions telles la gestion des gestionnaires devraient se préoccuper de bénévolat. Voilà pourquoi la plupart de vacances de toutes sortes et d'activités rêts de travail à cause de congés d'études, besoin s'en fait sentir. Il y aura plus d'arcarrière, et cela à plusieurs reprises si le vail. Ils voudront pouvoir réorienter leur relever et exigeront la satisfaction au traplus en plus ils vont chercher des défis à touchant leur travail et ses méthodes; de per davantage à la prise des décisions employés vont vouloir sans cesse particid'humaniser le milieu de travail. Les tion, devrait s'imprégner de la nécessité que, comme toute autre grande organisa-Troisième proposition: la Fonction publi-

Quatrième proposition: la formation et le perfectionnement devraient être compris au chapitre des dépenses essentielles de fonctionnement et permettre de répondre par exemple, le recyclage des employés œuvrant dans des secteurs engorgés ou l'établissement et le maintien d'un effectif de direction efficace.

Cinquième proposition : il faudrait constamment rappeler aux fonctionnaires de tous les niveaux que la Fonction publique

directives apparemment contradictoires de ces organismes a aussi concouru à con-fondre le gestionnaire et l'a contraint à des mente son incertifude, et sapé encore plus as confiance en lui.

Cinquième observation: les employés, toujours plus instruits, se préoccupent davantage de la qualité de la vie au travail. Dans le passé, un travail plus spécialisé, répétifif et urgent, exigeait des employés cuter des fâches routinières, Par comparaison, beaucoup d'employés aujourd'hui cherchent et s'attendent à participer aux décisions gestionnelles et à intervenir dans la taçon d'organiser le travail; ils recherchent et s'attendent à participer aux décisions gestionnelles et à intervenir dans la taçon d'organiser le travail; ils recherchent des affectations dont le but est clairchent defini.

calibre en souffrirait d'autant. publique à recruter des gens du plus haut employés, et l'aptitude de la Fonction dentes pèseraient sur le moral des ment, des conséquences fâcheuses évipoint de changer. A défaut d'un tel revireque l'opinion publique à ce sujet soit sur le tées par le public. Il semble maintenant rante dans les médias et largement accepmêmes et trop payés sont monnaie cousoient peu productifs, centrés sur euxmations voulant que les fonctionnaires du moins depuis les années 30. Des affirplus que jamais encore à l'échelon fédéral, la Fonction publique, et cela sans doute n'éprouver que peu d'estime à l'égard de res années, le public en est venu à Sixième observation : au cours des derniè-

Il serait souhaitable que les propositions ci-après énumèrées, élaborées à la lumière des considérations qui précédent, servent de base à l'orientation de la gestion du personnel des années 80.

Première proposition: le rôle du gestionnaire et la qualité de ses décisions devraient former la pierre angulaire de la gestion. Cette proposition semble déjà largement acceptée alors que la Fonction gement acceptée alors que la Fonction publique adopte des mesures pour mieux définir son effectif de direction et pour instituer des régles propres à assurer sa gestion. Grâce à l'apparition de gestionnaires plus doués, plus dévoués et mieux préparés pour ce type de travaili, il est possible d'envisager l'adoption de mesures complémentaires en vue d'améliorer la gestion.

Deuxième proposition: les systèmes de gestion en personnel doivent gagner en souplesse afin de permettre aux gestionnaires d'assumer une imputabilité plus

# La décennie qui vient

tonctionnels. nistration du personnel aux spécialistes les gestionnaires ont souvent laissé l'admiquent, soucieux de faire faire la besogne, tre les procédures et leurs fins. Par conségestion du personnel faute de bien connaîse sentaient dominés par le système de entraine la nomination de gestionnaires qui capacités de gestion éprouvées. Cela a n'a pas accordé l'importance voulue aux de sélection de la dotation en personnel tés gestionnelles. En fait, même le procédé d'être appelés à assumer des responsabilinaissances et capacités de gestion avant d'acquérir et de manifester certaines congestionnaires ont été privés de l'occasion Deuxième observation : très souvent, les

dans leurs attaires. sions injustifièes et peu sympathiques ou d'autres instances, comme des intrurecours, qu'il s'agisse des comités d'appel sidèrer les interventions des agents de de nombreux gestionnaires semblent contionnaires s'intéressent à eux tandis que blent plus croire, aujourd'hui, que les gesgestionnaires. Certains employés ne semsions plus fréquentes entre employés et suscité des relations hostiles et des tendeux champs de force a, il va de soi, tanée dans le même lieu de travail de ces qiscietion destionnelle. La présence simulfestent moins de tolérance à l'endroit de la pect le plus strict de leurs droits et manipénible. Ceux-ci, en retour, exigent le resment professionnel, exercice pour le moins naires a reviser leurs attentes d'avancerestriction obligent beaucoup de fonctionannées 70. D'autre part, ces mesures de pratiques de gestion du personnel des bins du'il taut modifier en profondeur les ressources rares, et ils sentent de plus en frouver comment faire dayantage avec des incontestablement les gestionnaires à ses répercussions. Ces mesures poussent térité économique générale ont eu diverrestriction découlant d'une période d'aus-Troisième observation : les mesures de

Ouatrième observation : le fardeau qui pèse sur beaucoup de gestionnaires s'est slourdi avec l'importance croissante d'organismes de surveillance chargés de porter un jugement sur leur rendement. Cela a pour effet de saper l'autorité et la conflance du gestionnaire et de le conduire à détourner ses énergies de ses duire à détourner ses énergies de ses port de répondre aux exigences que lui per de répondre aux exigences que lui myriade de ses de le conduire à détourner ses énergies de ses fâches premières de gestion pour s'occu-

formuler des prévisions provisoires. mieux qu'on puisse faire est peut-être de répondre avec quelque assurance et le Il est manifestement très difficile d'y circonstances en grande partie imprevus. au petit bonheur à des changements de ter dans un perpétuel remous et de réagir taçon relativement stable au lieu de s'agi-Fouction publique puisse évoluer d'une auxquelles il faut répondre pour que la s'opérer? Ce sont là des questions clés simposent-ils et comment peuvent-ils quelle mesure de grands changements faut-il donc dans les années 80? Dans t-elle? Quel type de Fonction publique Fonction publique fédérale se trouve-A l'orée de quelle sorte de décennie la Le présent chapitre se tourne vers l'avenir. annuel brosse un tableau des années 70. Le premier chapitre du présent rapport

Avec un peu de chance, les années 80 seront une période de consolidation pour la Fronction publique, période où bon nombre des vues et des préoccupations des dernières années s'inscriront progressivement dans la façon de gérer la Foncsivement dans la façon de gérer la Foncciontrastera vivement avec les années 70 alors que fant de questions de gestion n'ont été qu'effleurées avant qu'une nouvelle vague de transformations ne vienne déferter sur la Fonction publique.

Le présent chapitre renferme diverses observations sur la Fonction publique alors qu'elle entre dans les années 80, et sert à qu'elle entre dans les années 80, et sert à positions qui, de l'avis de la Commission de la Fonction publique, devraient guider l'évolution future des règles régissant la l'évolution en personnel et les pratiques condistion et les pratiques condistions de gestion du personnel.

Première observation: pour diverses raisons, fenant en partie à des dispositions one, fenant en partie à des dispositions ments urgents, le système de dotation en personnel est devenu par trop dépendant de règlements et de procédures. Cela a amené la croissance d'une armée de septement appelés à surveiller le système, l'adoption d'un comportement détensit de la part des gestionnaires aussi bien que de celle des agents du personnel, et la suprématite trop fréquente du système que de celle des agents du personnel, sions judicieuses concernant des decisions aux la particuliers.



l'information. adoption d'une loi sur la liberte de gestion et des principes à l'éventuelle nècessité de se préparer aux plans de la que possede la Commission; enfin la des renseignements de nature personnelle plus fermement les règles sur la protection criminatoires et la nécessité d'appliquer la collecte de données potentiellement disdroits de la personne concernant à la fois traux; l'effet de la Loi canadienne sur les tion publique et les autres organismes cens ensuit pour la Commission de la Foncgestion, avec la délégation de pouvoirs qui décentralisation progressive en matière de pour les groupes sous-représentés, la l'établissement de programmes spéciaux qeuce qe la Loi sur les langues officielles; bermanente de la Fonction publique; l'inciréduction de l'effectif et la réorganisation lenant compte des facteurs suivants : la

la gestion des ressources en information. jour et normaliser la technologie servant à organismes centraux), ainsi que mettre à tion du personnel (de pair avec les autres simplifier la terminologie de l'administradotation et a la formation, normaliser et politiques et les procédures relatives à la sa demande de données, simplifier les certain nombre de mesures pour réduire Trèsor et d'autres ministères, a pris un boration avec le Secrétariat du Conseil du tion de données, la Commission, en collale traitement, la conservation et l'élimina-Afin d'améliorer et de simplifier la collecte,

vrement des frais. bigutation d'un système intègral de recoutables additionnels que nécessiterait l'imdes mécanismes et des ressources compinformatiques de façon à faire l'économie la Commission aux coûts des services sensibiliser davantage les gestionnaires de tions générales. Cette mesure devrait informatiques dont se prévalent les direccommunique tous les couts des services mission a mis en œuvre un système qui De plus, le service informatique de la Com-

> ies relatives a l'emploi des Autochtones. U out teçu une tormation sur les politi-Ifure autochtone. Les agents de dotala Commission pour les sensibiliser à la lletin a été distribué à tous les employés de langues autochtones. En outre, un ns exigent la connaissance de la culture Jes ginsi que des postes dont les fonc-I je recensement des employes autochiployès de la Commission. On a donc programme d'information pour les tochtones à ses activités ont porté sur

la politique en cette matière. s gestionnaires à l'application pratique seure assurera la participation directe ne d'évaluation du rendement. Cette rs les systèmes de gestion, dont le syss, en 1979, en vue de son intégration à maines, des mecanismes ont ete elaboplanification interne des ressources itochtones fait déjà partie intégrante de imme le programme de recrutement des

# omotion de la femme

ires en ce domaine. relief aux responsabilités des gestionsuld tronennent donneront plus s gestionnaires et les procédures d'apnsi, les différents modules de formation x différents processus décisionnels. programme de promotion de la temme rtont a intégrer de façon plus structurée 1979, la Commission s'est attachée

.eninine. orts en vue d'améliorer la représentation ssion les secteurs où faire porter ses s renseignements indiqueront à la Comlins selon la modalité de nomination. sartition des employés féminins et massysteme de renseignements sur la cet ettet, la Commission a mis au point

strateurs. LNICES des programmeurs et des admiifement de l'information et a celui des pissant de l'équipement requis au normes quantités de données; au coût tion de techniques capables de traiter formation et des programmes; à l'applia la fragmentation des exigences de s de renseignements; à la prolifération ibioi apparent de nombreuses demans rapports gouvernementaux; au double it à l'augmentation et à la complexite cteurs névralgiques. Ceux-ci se rappormbre accru et de la complexité des normation sur le personnel ainsi que du soccnbe de plus en plus de la gestion de Commission de la Fonction publique se stème d'information sur le personnel

gnements acquis et requis tout en en vue d'améliorer la gestion des ren-Commission a pris de nouvelles initiati-

propre personnel, la Commission est en mesure de pratiquer le billinguisme institu ifonnel de manière à servir ses clients dat la langue de leur choix. Il faut aussi souligner que les deux communautés linguisti ques sont représentées également aux qui est de la gestion supérieure. Pour ce comités de la gestion supérieure. Pour ce qui est de la langue de travail, les comitée de gestion à tous les niveaux ont émis de directives qui laissent à chaque employé choix de s'exprimer ou l'autre langue choix de s'exprimer ou l'autre langue documents dans l'une ou l'autre langue documents dans l'une ou l'autre langue

Au cours des prochaines années, la Commission compte partaire ses réalisations, surtout en ce qui a trait à la qualité et à la disponibilité des services ainsi qu' à la disponibilité des services ainsi qu' à la déployés pour intégrer davantage les sys tèmes et les activités de gestion des langues officielles pour permettre à chacun de travailler dans la langue officielle de sa choix.

La Commission attache une grande impo fance à la réalisation de son plan des langues officielles. L'élaboration at l'implantation de ce plan incombent à la Division du bilinguisme de la Direction du personnel, avec le concours du comité de représentants des directions générales. Cependant, sa mise en œuvre définitive est la responsabilité du directeur général, tout comme la gestion des ressources humaines, financières et matérielles de se services.

## Emploi des handicapes

La Commission envisage d'intégrer l'emploi des handicapés au processus de platprinfication de ses ressources humaines, permettant ainsi d'assurer que l'emploi des handicapés devienne partie intégrant du processus global de prise de décision. Les gestionnaires devront donc s'intéresser particulièrement à l'emploi des handiser particulièrement à l'emploi des handifaçon d'atteindre les objectifs de la Commission.

En 1979, la Commission a par ailleurs fenté de compiler des renseignements sul les handicapés qui sont à son service, notamment sur la nature de leur handicape, et les obstacles qui leur nuisent sur le marché du travail. La Commission leur offre aussi des services de consultation et d'information, dans le cadre de son programme d'orientation professionnelle.

## Emploi des Autochtones En 1979, les efforts de la Commission en vue d'accroître la participation des

tionner en vue des postes à venir. Ces cours sont de plus étroitement liés aux engagements et aux préoccupations qui sont propres à la Commission en sa qualité d'organisme central.

bersonnel. tort de coordination de la Direction du tionnels de la Commission ainsi qu'à l'efparticipation de tous les spécialistes toncgrace a l'appui de la haute direction, a la gramme de formation a pu se realiser tés au budget de tonctionnement. Ce prodes besoins; de plus, ses coûts sont impuservice de consultation pour la définition tes dans les deux langues officielles et un calendrier souple, des activités équivalention des cadres supérieurs. Il offre un tionnaires et à favoriser la pleine participaprécise et adéquate aux besoins des gespective, il vise à répondre de manière sante organisationnelle. Dans cette persparticularités inhérentes à chaque compouature specialisee des sujets traites et des des niveaux de gestion concernes, de la Le programme de formation tient compte

La réalisation du programme de formation en 1979-1980 constitue la phase prélimil-naire du développement d'un cursus pour la formation interne des gestionnaires, acquence de cours qui répondra à un millieu sans cesse changeant et sera adaptée aux besoins de la Commission en tant que département.

## Langues officielles

Pour des raisons historiques découlant de son mandat, surtout dans les domaines de la dotation en personnel et de l'enseignement des langues, la Commission est l'un des organismes les plus billingues de l'administration fédérale.

ient permettant de satisfaire aux necessition ou pris des mesures administratives leur poste ont établi des plans de tormageut pas aux exigences inguistiques de destionnaires dont les employes ne repontion d'employés bilingues. Par ailleurs, les que la Commission a une forte concentral'autre langue officielle, on peut affirmer bilingue ont une certaine connaissance de qes embloyes n'occupant pas un poste Compte tenu du fait qu'un bon nombre exigences linguistiques de leur poste. at plus de 80 % des titulaires satisfont aux de connaissance de l'autre langue officielle quart de ceux-ci exigent le niveau maximal Commission ont ete designes bilingues; le les, plus de la moitie des postes de la A l'adoption du plan des langues officiel-

Grâce à la forte représentation des deux groupes linguistiques au sein de son

tes du service.

donnera ses efforts pour développer rendement.

# Verification interne

dant l'année 1980. des vérifications qui se termineront pentuée en 1978, et recevra également ceux Direction générale de la dotation, effecreçu les résultats de la vérification de la tôt en 1980. Le Comité de vérification a entreprise en 1979 et devrait se terminer générale de la formation linguistique a été vérification. La vérification de la Direction générales du perfectionnement et de la minée, de même que celles des directions services et systèmes de gestion a été ter-La vérification de la Direction générale des année de vastes vérifications de gestion. tion interne a continué d'effectuer pendant début de 1979, la Direction de la verifica-Conformément à une politique établie au

Commission. cacité du programme de vérification à la 1980, d'une étude destinée à évaluer l'etfiamènera la mise en train, au début de La fin prochaine du premier cycle triennal d'évaluation de la mesure du rendement. de vérification financière et que l'activité 1980, en même temps que le programme cations opérationnelles prevues pour gues officielles qui sera integre aux verifibrogramme de verification pour les iantomne. En outre, on est à planifier un nu commencement d'application à l'ausystèmatique a été mis au point et a reçu un programme de vérification financière bientôt une réalité à la Commission. Déjà Le concept de la vérification intégrale sera

#### Programme de formation pour les gestionnaires s auslité de la gestion dépend surtc

La qualité de la gestion dépend surtout des aptitudes et des connaissances du gestionnaire. Celui-ci doit voir à la bonne d'efficacité et d'efficience. Étant donné que la formation apporte aux gestionnaires une aide précieuse dans l'exercice de leurs fonctions, la Commission a mis au point un programme de formation à leur point un programme de formation à leur

Ce programme est conçu pour accroître les connaissances pratiques et les habileties des gestionnaires dans les domaines des gestionn des ressources humaines et financières, de la gestion de l'information et du processus de gestion à la Commiset du processus de gestion à la Commispremier annuaire visent nettement à former en vue d'un meilleur rendement à former en vue d'un meilleur endement dans le poste actuel plutôt qu'à perfec-

# La gestion interne

en période d'austérité. tant, ce but revêt une signification accrue sonnelle des employés. Toujours imporniveau le rendement et la satisfaction perces humaines, elle pourra porter à un haut bettectionnement de ses propres ressourespère qu'en mettant ainsi l'accent sur le humaines de la Commission. Celle-ci ser plus efficacement les ressources financières et autres, il sera possible d'utiliaux activités de planification de ressources la planification des ressources humaines ces. En intégrant les décisions relatives à de planification et de contrôle des ressourl'elaboration des éléments clés du cycle officielles), entre en ligne de compte dans tion, formation, perfectionnement, langues ment et évaluation des employés, dota-

### Mesure du rendement

Les cadres supérieurs de la Commission reçoivent périodiquement trois rapports aur les opérations et une analyse des indicateurs pertinents. Le premier rapport traite de l'état de l'organisation et fournit des indicateurs relatifs à la gestion des finances et du personnel. Le deuxième passe en revue les activités de la Commission en tant qu'organisme central. Le troision en tant qu'organisme central. Le troision en tant qu'organisme copérationnelle, y compris le niveau et la qualité des servisième porte sur l'efficacité opérationnelle, y compris le niveau et la qualité des services de servisions de la contre sur l'efficacité opérationnelle, y compris le niveau et la qualité des services offerts.

l'élaboration des plans opérationnels. indicateurs s'avèrent également utiles à pai des dépenses de 1980-1981. Ces grammes et l'élaboration du budget princide gestion intégrée, la prévision des prode rendement en relation avec le système tions générales ont utilisé leurs indicateurs leurs demandes de ressources, les direcde la mesure du rendement. Pour justifier dotation comme un modele d'application opérations de la Direction générale de la le systeme mis en œuvre à la Direction des Secrétariat du Conseil du Trésor, a signalé rendement, publié en février 1979 par le opérations. Le rapport sur la mesure du trôler l'efficacité relative de leurs ment qui permet aux gestionnaires de consent d'un système de mesure du rende-La plupart des directions générales dispo-

Certaines directions générales ont aussi conçu des indicateurs qui peuvent servir à mesurer l'efficacité de leurs opérations, par exemple pour vérifler le temps de déroulement d'une activité de dotation en personnel. En 1980, la Commission coor-

> mesures correctives qui pouvaient s'impoces étapes pour appliquer ensuite les d'abord fallu évaluer le déroulement de I silocation des ressources. En 1979, il a propres à chaque direction générale et la Commission, l'identification des buts mination des objectifs pour l'ensemble de sur l'élaboration des stratégies et la déterentreprises en 1978 portaient notamment d'information gestionnelles. Les phases rents sous-systèmes de planification et des programmes, en passant par les difféjusqu'à l'évaluation finale de l'efficacité ration des plans d'action à long terme cycle complet de gestion, depuis l'élaboplace en 1977, ce système s'applique à un son système de gestion intégrée. Mis en des ressources en développant davantage planification, d'affectation et de contrôle 979 de renforcer les activités internes de La Commission a continué au cours de

programmes de la Commission. tribueront à la gestion et au contrôle des mis en place, tous ces sous-systèmes condu système de gestion intégrée. Une fois compatibilité avec les différentes étapes elabores. On a pris soin d'en assurer la tionnelles ont été identifiés, analysés et tants de planification ou d'information gesdu système. Seize sous-systèmes imporporte sur l'intégration de tous les éléments pour 1980-1981. Le second grand projet puyant sur les niveaux de ressources fixés plans opérationnels détaillés, en s'ap-Commission ont commencé à élaborer des programmes. Les gestionnaires de la ment opérationnel et l'évaluation des tion opérationnelle, l'examen du rendegestion intégrée, c'est-à-dire la planificaner les phases de contrôle du système de 1979. Dans le premier, il s'agit de détermi-Deux grands projets ont été entrepris en

Planification des ressources humaines Depuis quelques années, la Commission—

à son double titre d'organisme central et de département — cherche à mettre au de département — cherche à mettre au point une méthode efficace de planification des ressources humaines. L'implantance système de gestion intégrée a systèmes de gestion, dont celui de la systèmes de gestion, dont celui de la planification et de la gestion des ressources humaines. Ce système, avec les diverces humaines d'activités auxquelles il s'applique (programmes d'égalité d'accès aux pillque (programmes d'acc



domaine des services de formation linguisresultats pratiques de ses travaux dans le sonci de partager avec les interessés les telles demandes, témoignant ainsi de son Commission continuera de répondre à de et de l'etranger. Dans les années 80, la mes privés et autres, à la fois du Canada d'enseignement, de sociétés et d'organisrégulièrement d'universités, de maisons nombreuses demandes lui parviennent et de ses services connexes. En effet, de le domaine de la formation linguistique nismes variés pour ses réalisations dans sion a constaté l'intérêt croissant d'orga-Depuis plusieurs années déjà, la Commis-

nistration fédérale. politiques de bilinguisme au sein de l'admises services demeurent le fer de lance des défis qu'elle devra relever si elle veut que Les années 80 lui réservent de nouveaux aux besoins changeants de cette période. Elle a su s'adapter de façon dynamique annees dans la prestation de ses services. duants au cours des quinze dernières guistique a enregistré des progrès marla Direction générale de la formation lin-En conclusion, il est bon de rappeler que

cours de ces entrevues et le rapport sur la dnes qn bake. Fes qouuées recneillies au deux principales communautès linguistitravail et la participation équitable des 1977 : le service au public, la langue de matiere de langues officielles, modifiés en relatifs aux objectifs des politiques en ministère pour discuter de leurs besoins eu lieu avec les représentants de chaque sion offre des services. Des enfrevues ont tous les ministères auxquels la Commisles directions des langues officielles de mècanisme permanent d'échanges avec de la formation linguistique établisse un Commission veut que la Direction générale première enquête d'une telle envergure. La services de formation linguistique. C'est la ministères afin d'identifier leurs besoins en grande enquête auprès de quelque 140 Par ailleurs, la Commission a entrepris une

.aupitsiugnil noitem différent d'utilisation des services de torannoncent pour les années 80 un contexte action d'un autre ordre et par ailleurs ministères et de la Commission une interbesoins nouveaux; ceux-ci exigent des linguistique, témoignent de l'émergence de tent aux simples activités de formation réalisation de projets spéciaux, qui s'ajou-Les interventions d'aide spécialisée et la

nature des besoins ministériels seront dis-

ponibles au début de 1980.

sniosed xus setables aux besoins oncyeut la plupart du temps sur des et counselling. Ces interventions nnels de la formation linguistique, esoins, formation sur les aspects opéde leurs employés: information, étude stères a planitier la formation linguistispécialisés dans le but d'aider les La Commission dirige aussi des proont encore à l'étape de la consultad'achèvement, tandis que les autres

## sts speciaux

e clientèle particulière.

mencera en 1980. aluation du rendement des étudiants ouveau cursus et d'un système intégré ctiques sont terminées. L'implantation aboration de nouveaux ensembles ses de révision du matériel existant et ique ont été élaborés. Les principales thème propre à un secteur d'activité atte fin, des modules traitant chacun s communication en milieu de travail. portant des éléments caractéristiques in de matériel didactique nouveau Cette réorientation a entraîné l'élabofonctionnaires dans leur milieu de traintage aux besoins de communication programme de façon qu'il réponde ls de ses clients l'a amenée à réviser estion inguistique à des besoins comouci de la Commission d'adapter sa

et usalo

# ut des étudiants aux cours continus de français et d'anglais, 1979

 230	908	282	1991	cais
Formation suspendue <sup>d</sup>	noitsmio∃ non eènimiet	Formation discon- debàunit	Formation terminée <sup>a</sup>	sontinus
10				

				e connaissance de	b nemsx3'l à simuos stri
3 293	275	1 023	344	1691	P
<b>7</b> 92	97	217	85	430	ais
5 239	S30	908	282	1221	cais
lstoT	Formation suspended	noitsm1o∃ non ∘əènim1ət	Formation discon- tinuée <sup>b</sup>	Formation fee®	sontinus

Il leur ministère ou ont été retirés par la ints qui ont abandonné leur cours, ont été rappe-

et la reprendre en 1980. ints qui ont prévu interrompre leur formation en ints qui poursuivent leur formation en 1980.

## ean SO

s

8 205	1 558	7 273	
3 603	582	3 021	
520	0	520	sa
6797	Z#9	4 002	partiel
IstoT	sislgnA	Français	utres que continus
		de français et d'anglais, 1979	ions aux cours (autres que continus) d

na 648 4 6 8791 na 674 2 ab saássag aux cours à temps partiel; celles-ci son grande partie attribuable aux inscriptior hausse de 26 %. Cette hausse est en 6 747 en 1978 à 8 502 en 1979, soit un cours autres que continus est passe de, nationale. Le nombre d'inscriptions aux tères situés dans la Région de la capita, Commission, ou dans les locaux des mis cours du soir sont offerts aux centres d

Aide spécialisée

6/61

mesure; et de la production. A titre matériel didactique et d'instruments de modèles et de cadres pédagogiques, d sion et mise à jour de méthodologies, d l'élaboration : élaboration de cours, rév technique ou spécialisée, évaluation; de mandations, plans d'études, suivi, aide besoins, solution de problèmes, recomdomaines de la consultation : analyse d cialisées auprès des ministères dans les lioré ses techniques d'interventions spé Au cours de 1979, la Commission a am

lederaux. pertectionnement à l'intention des juge missaire à la magistrature, des cours de point, pour le compte du Bureau du Co ailleurs, la Commission est a mettre au aux besoins précis de cette clientèle. P l'élaboration d'un cours spécialisé adap Cette analyse pourrait déboucher sur que 800 agents d'achats de ce minist<del>é</del>r besoins en formation linguistique des qu qui procèdent actuellement à l'analyse visionnements et Services des spécialis a délégué auprès du ministère des Appi d'exemples, signalons que la Commissi

temps pendant plusieurs mois, sont en aux services de plus d'un agent à plein projets d'envergure, faisant chacun app font l'objet d'une attention particulière: rielles d'aide spécialisée, une douzaine Parmi les nombreuses demandes minist

> choisie par les ministères, pour des raisons temps partiel constituaient la seule option perfectionnement linguistique, les cours à formation de base. Pour ce qui est du

1978 (voir le tableau 18). na'up sulq ab %4,02 tios ,e781 na anoit noter une hausse de l'ordre de 350 inscripdeux années en cours, il est intéressant de que des nouvelles inscriptions pour les 1978. Toutefois, si l'on ne tient compte tions) par rapport au total équivalent en marque une légère diminution (90 inscripen 1979 et les inscriptions de 1979, fois les inscriptions de 1978 renouvelées continus pour 1979, qui comprend à la Le nombre total d'inscriptions aux cours

angue. ont réussi l'Examen de connaissance de terminé leur formation linguistique, 97,1 % depuis 1976. Des 1 651 étudiants qui ont est sensiblement le même à chaque année leur formation en 1980. Ce pourcentage aux cours continus en 1979 poursuivront noter que 39,4 % des étudiants inscrits la rubrique Formation discontinuee. Il est a sans que ce soit planifié apparaissent sous pour lesquels il y a eu interruption mais Formation non terminée, alors que ceux de cours se retrouvent sous la rubrique bont lesdnels il n'y a pas eu d'interruption étudiants inscrits en 1979. Les étudiants tions dans lesquelles se sont trouvés les Le tableau 19 fait état des diverses situa-

se sont donnés qu'à Toronto en 1979. Les cours en résidence. Les cours cycliques ne horaires variés, des cours privés et des comprennent des cours donnés selon des Commission et dans les ministères; ils offerts à temps partiel aux centres de la conta de base et les cours specialises sont options de cours de la Commission. Les 20, elles font état de toutes les autres Quant aux données présentées au tableau

> réduction de la clientèle, la Direction génénécessités administratives incluant une spécialisée nécessaire. Suite à certaines res et leur accorder l'aide technique et formation linguistique au sein des ministemission doit intensifier ses programmes de

poser avec l'évolution de ce programme visés. Cette volonté n'a pas cessé de comlangues officielles, à atteindre les objectifs cadre du Programme gouvernemental des s'est engagée, de par son rôle dans le des services de formation linguistique; elle d'une initiative marquée dans le domaine Depuis 1964, la Commission a fait preuve 1977 à moins de 800 à la fin de 1979. réduire ses effectifs de près de 1 500 en rale de la formation linguistique a dû

leurs efforts en ce sens. intervenants du programme concerteront gressivement dans la mesure où tous les seconde au travail qui se répandra proproblème de l'utilisation de la langue guistique ne suffisent pas à résoudre le constantes des services de formation lin-Toutefois, l'adaptation et l'amélioration au cours des quinze dernières annees.

## Bilan des activités de 1979

précise aux besoins manifestes. spéciaux afin de répondre de façon plus sées et la mise en œuvre de projets l'intensification des interventions spécialiles » de simple formation linguistique, et poursuite des activités dites « traditionnel-L'année écoulée se caractérise par la

Cours de langue

quatre options de cours valaient pour la de formation que dans les ministères. Ces cours du soir, offerts tant dans ses centres cycliques, des cours à temps partiel et des des cours intensits et continus, des cours glais offerts par la Commission comprenait La gamme de cours de français et d'an-

**Tableau 18** 

	Cours d'anglais Total		15 a 1979 rs de français		Inscriptions aux cours continus de français et d'ai			
année ante		IstoT	Année courante	eannée -éoèrq ∍eatneb	Total	Année	Année -èoèrq eante <sup>a</sup>	 əənnA
872	2 167	653	914	237	5 7 9 2	3 862	1 830	5791
1 425	7 222 7	098	609	241	731 9	3 843	2314	9261
192	2 645	1 004	299	342	4 833	5 230	2 303	7761
617	1 991	217	788	328	2 668	1 332	1 336	19781
690 8	1 224 2	754	097	767	5 239	609 ↓	930	d979t
								<sup>a</sup> Ne tient compte que des étudiants qui poursuivent leur

Comprend les étudiants aux cours continus donnés a tormation l'année suivante.

raison de quatre heures par jour

# Les services de formation linguistique

langue seconde en milieu de travail. de favoriser l'utilisation accrue de la nouvelle démarche est le moyen privilégié continus; on croit, à l'époque, que cette des autres options, des cours intensifs et quent, il devient nécessaire d'offrir, en plus

Réglementation, de 1973 à 1976

même conclusion. direction de Gilles Bibeau) arrivent à cette Fonction publique du Canada (sous la programmes de formation linguistique de la du Rapport de l'Etude indépendante sur les nu brobleme a resoudre, et les recherches de la langue seconde au travail demeure Fonction publique que la sous-utilisation période. En 1976, on s'accorde à dire à la aux cours de langue pendant cette Environ 13 000 fonctionnaires s'inscrivent dans ceux-ci, soit dans certains ministères. principales régions du pays et ailleurs que langue dans ses centres de formation des sion entreprend de dispenser les cours de poste. Durant cette période, la Commisle niveau de compétence linguistique du cours intensif et continu en vue d'atteindre poste bilingue, à condition qu'il suive un à un employé unilingue d'être nommé à un de nominations conditionnelles, qui permet que, la Commission adopte le mécanisme langues officielles dans la Fonction publiplus, en vertu du Décret d'exclusion sur les anistiques pour les postes bilingues; de établit quatre niveaux de compétences linteinte de ces objectifs, la Commission officielle de son choix. Pour favoriser l'atpour son gouvernement dans la langue le droit du citoyen de pouvoir travailler gues officielles, soit le service au public et euouce deux objectits en matiere de lan-La Résolution parlementaire de juin 1973

Consolidation, de 1977 à nos jours

de langues officielles. De ce fait, la Comres la responsabilité première en matière politiques révisées confèrent aux ministètion linguistique intensive et continue. Les de choisir des options autres que la formadues de leur poste et en leur permettant nes pour satisfaire aux exigences linguistiplus de temps aux fonctionnaires concernominations conditionnelles en allouant ailleurs, elle simplifie le mécanisme de ques et en assouplit l'application. Par redéfinit les niveaux d'exigences linguistires et des fonctionnaires, la Commission mieux répondre aux besoins des ministèen matière de langues officielles et pour En conformité avec les politiques révisées

> reserve l'avenir. ses débuts et de se pencher sur ce que lui gramme de formation linguistique depuis encore d'examiner l'évolution du Proment le bilan de l'année écoulée mais nouvelle, il est de mise de faire non seulefin d'une décennie et le début d'une ère Parce que l'année 1979 marque à la fois la

> certains organismes publics et privés. nes fonctions publiques provinciales et en outre partagé ses services avec certaition publique fédérale depuis 1964. Elle a tion linguistique à l'ensemble de la Foncpublique dispense des services de formarappeler que la Commission de la Fonction ait été promulguée en 1969, il est bon de Bien que la Loi sur les langues officielles Rétrospective de 1964 à 1979

et la consolidation. plantation, l'expansion, la réglementation, services de formation linguistique : l'impales caractérisent le cheminement des évolué grandement. Quatre phases princiservices de formation linguistique ont Au cours des quinze dernières années, les

8961 à 4961 ab , noitatnalqmi

des cours cycliques ou à temps partiel. quelque 12 000 fonctionnaires assistent à res. Durant cette phase d'implantation, période d'apprentissage des fonctionnaicours cycliques afin de raccourcir la fins, la Commission offre en 1967 des de la Fonction publique fédérale. A ces en français et la bilinguisation progressive des services tournis au public en anglais et tion inguistique vise surtout l'amelioration La mise en œuvre des services de forma-

Expansion, de 1969 à 1972

sein de la Fonction publique. Par consétance particulière à la langue de travail au volonté politique d'accorder une impordébut des années 70 que s'accentue la de recrutement de professeurs. C'est au bries, et doit mener de vastes campagnes compris des instruments de mesure approliore et diversifie son matériel didactique, y nismes d'admission et d'orientation, amébreuse, la Commission établit des mécacette clientèle aussi variée que nomtions de cette période. Pour mieux servir tel qu'en témoignent les 32 000 inscripguistique connaît un essor sans précédent, La demande de services de formation lin-

dans le domaine de la formation et du pertectionnement. La Commission attache au une importance nouvelle à la formation et au perfectionnement étant donné que, de plus en plus, ainsi qu'en témoigne sa poiltique d'ensemble, elle reconnaît les trais associés à ces deux activités comme partie intégrante des frais de fonctionnement.

participants à ce programme peuvent choisir de recevoir une formation qui leur permettra de postuler un emploi permat-nent au sein même du programme ou dans différents ministères fédéraux. En général, le succès d'un stage dépend de la collabo-le succès d'un stage dépend de la sesure au participant la formation en cours d'emploi pour une période prédèteminée. Ce parrainage, qui permet au stagliaire d'acqueirir petit às petit les compétences et l'expépentines nécessaires pour postuler un emploi, semble être à la base du succès emploi, semble être à la base du succès de ce programme qui parvient à surmonter les différences culturelles.

les personnes mutées, de 10,3 mois. affectations d'une durée de 15,5 mois et moyenne, les diplômés reçoivent des poursuivaient activement leur stage. En ses raisons; enfin, les 68 autres recrues s'étaient retirés du programme pour diverposte équivalent ailleurs; 38 participants leur poste d'accès au programme, ou un is lagé usevin eb uo évelé aulq etaoq nu avaient obtenu dans la Fonction publique carrière dans le Nord; 35 participants leur stage avec succès et commence leur nombre, 58 participants avaient terminé de 199 Indiens, Inuit et Métis. De ce 1979, le programme avait recrute un total gés par des Autochtones. En décembre tous deux étant pour la première tois diril'un à Whitehorse et l'autre à Yellowknife, Grand Nord a deux bureaux régionaux, Depuis 1979, le Programme Carrières

Les coûts du programme sont beaucoup moindres que par les années passées bien que le nombre de participants n'alt jamais été aussi élevé. De plus, 93 Autochtones diplòmés et mutés dans des postes importants dans la région du Nord ont un salaire moyen pratiquement deux fois plus élevé que leur salaire d'entrée au programme. De l'avis de la Commission, le programme connaît un succes indéniable et continuera de servir les intérêts des Autochtones et de la population du Nord.

semblent être l'origine d'une ère nouvelle tissage et le parachèvement du Continuum Commission, l'introduction du téléapprentontes les démarches entreprises par la vités ont connu un succès certain. Parmi cause et qu'en contre-partie, d'autres actides circonstances speciales en ont ete la tés de formation. Il faut reconnaître que mission a enregistré une baisse des activipour la première fois en neuf ans, la Commois de grandes difficultés qui font que cours ont éprouvé durant les six derniers nement. Certes, les services centralisés de domaine de la formation et du perfectionécoulée est loin d'être sombre dans le En définitive, le bilan global de l'année

fectionnement analogues. mettre sur pied des programmes de per-Moncton, de Montréal et Queen's afin de clus notamment avec les universités de des accords, moins formels, ont été concadres supérieurs du secteur privé. Enfin, vernements provinciaux ainsi que des de la Nouvelle-Ecosse et des autres gou-Dalhousie, à l'intention des fonctionnaires gouvernement fédéral et l'université est le programme mis en œuvre par le de tormule légerement différente toutefois, Un autre exemple d'activité de ce genre, Fonction publique fédérale et ontarienne. haute direction par les commissions de la publique mis sur pied à l'intention de la comme les séminaires d'administration l'organisation d'activités plus particulières différentes parties collaborent ensemble à tions publiques. Dans d'autres cas, les conts offerts par l'une ou l'autre des fonctederaux et provinciaux d'assister aux

ordres de gouvernements. flonnement des employés de tous les programmes de formation et de perfecres, dans le but de faciliter l'accès aux pour formation individuelle ont été élabola teledistribution et du matériel didactique a un grand nombre de personnes grâce à programmes d'enseignement accessibles contribuables canadiens. En outre, des tion de façon à en réduire le coût pour les chement de leurs programmes de tormacuté de la possibilité d'éliminer le chevautederal et provinciaux ont egalement dismatière de formation. Les gouvernements la Commission de services d'orientation en tederal et provinciaux et la prestation par conférenciers entre les gouvernements Il y a eu notamment des échanges de sur pied de concert avec les provinces. En 1979, d'autres activités ont été mises

tion offerts plusieurs fois par année. Les de carriere jusqu'à des atéliers de formavices vont du counselling en planification objectifs de carrière satisfaisants. Ces seraider, comme fonctionnaires, à établir des nombre de services speciaux visant a les cette période, ils ont accès à un certain d'une durée moyenne de 15 mois. Durant prennent des affectations ministérielles Programme Carrières Grand Nord entredu 60° parallèle. Les participants au accèder à des postes de cadres au nord recevoir une formation propre à les faire dans la Fonction publique fédérale de Autochtones désireux de faire carrière mission. Sa mission est de permettre aux mais est dirige et administre par la Com-Attaires indiennes et du Nord canadien, gramme est financé par le ministère des Programme Carrières Grand Nord. Ce pro-La Commission s'occupe également du Programme Carrières Grand Nord

> l'Agence canadienne de développement ont travaille en etroite collaboration avec des Attaires extérieures et la Commission Sur la scène internationale, le ministère Programmes conjoints de formation

silleurs que suite à une entente avec le gramme qui doit se poursuivre jusqu'à la usites de ce pays. Il s'agit d'un probertectionnement pour les hauts fonctionmise sur pied d'un programme entier de nement de la Guyanne et qui implique la projet entrepris pour le compte du gouverrealisation, il faut mentionner l'important tion en administration publique. Comme loppement dans le domaine de la formamatiere d'aide aux pays en voie de devetique du gouvernement canadien en international. Leur effort portait sur la poli-

avec le Program for Applied Studies in ples, d'étroites relations sont entretenues institutions internationales. A titre d'exemsion a resserré ses liens avec plusieurs Dans le même ordre d'idées, la Commisbertectionnement en gestion de ce pays. formation et de consultation à l'Institut de dispense depuis mai 1979 des services de gouvernement du Lesotho, la Commission fin de 1980. Il est intéressant de noter par

participé à la Conférence internationale tants de la Commission ont notamment sciences administratives. Des représenainsi qu'avec l'Institut international des tion et de développement économique, et technique, l'Organisation de coopérawealth, l'Agence de coopération culturelle Government du Secrétariat du Common-

Bruxelles en décembre dernier. sur l'appréciation du rendement tenue à Mashington (D.C.), ainsi qu'à une réunion public, tenue en octobre dernier à gestion et du rendement dans le secteur de l'Institut sur l'amélioration de la

était chargé. gouvernement ou un seul organisme s'en raient pu se réaliser si un seul palier de d'activités qui, dans certains cas, n'aunomies grâce au financement commun societe actuelle et permet aussi des ecocomplexes auxquelles doit faire face la iente compréhension des duestions jointe permet à toutes les parties une meilnisations intéressées. Cette initiative contédéraux et des employés des autres orgationnement à l'intention des fonctionnaires sieurs activités de formation et de perfecnement et d'organismes extérieurs, à plubarticipe, avec d'autres paliers de gouver-La Direction générale du perfectionnement

dispositions permettant aux tonctionnaires Ecosse et de l'Ile-du-Prince-Edouard des Nouveau-Brunswick, de la Nouvellepublique a pris avec les gouvernements du tes tormes. La Commission de la Fonction Ces activités concertées revêtent différen-

> ides de 16 mois à l'Ecole nationale se sont inscrits à un programme ins. Enfin, deux fonctionnaires canaché au ministère des Pèches et stitut océanographique de Bedford, itifique britannique est venu travailler iffectation de travail, tandis qu'un out reçu une tormation theorique et diens sont allès en Grande-Bretagne Royaume-Uni, deux fonctionnaires Iste du programme d'échanges Canajutés européennes à Bruxelles. Dans au siège de la Commission des comnois, puis a été affecté pendant deux ope, à Bruges (Belgique), pendant dien a suivi des cours au Collège chener. Un autre fonctionnaire de Kingston, London, Peterborough Inisation des administrations munici-

ne de développement international, un ecois fravaillent a l'Agence canaoec. En échange, deux fonctionnaires fication et de développement du eil du Trésor ainsi qu'à l'Office de res sociales et de l'Environnement, au iffectés aux ministères québécois des ement. Les participants fédéraux ont ans à titre de formation et de perfecde travail d'une durée d'un ou rovinciaux devaient recevoir des laires federaux et quatre fonctionnaidu Québec, par lequel quatre toncsigné, en 1976, avec le gouverneetionnement, un protocole d'entente lus de ces Programmes spéciaux de

ministration publique, à Québec.

enir du Programme d'orientation des ramme d'orientation des carrières

er au ministère de l'Industrie et du

au Conseil du Tresor fedèral et un

merce.

les aptitudes répondent le mieux aux supe aussi d'identifier les candidats les ministères hôtes. Cette équipe iale chargée de maintenir le contact La Commission a formé une équipe es une tois leur apprentissage terdes groupes professionnels susmenramme; il est prèvu qu'ils iront rallier participants font toujours partie du teres et organismes. En fin d'année, on des programmes dans environ 40 el, Services administratifs et Adminisoostes des groupes Gestion du percipants de se voir nommès surtout à re brogramme a deja permis a 405 carriere a la Fonction publique tèdèangues (LAJ) à se trouver une nouseignement (EDS) et Enseignement -groupes Enseignement et services me a aidé plus de 688 personnes des Depuis sa création en 1972, ce prosa langues officielles du Gouverneseupitiloq xux politiques

suces des postes a pourvoir.

# Programmes spéciaux de perfectioni

En 1979, un fonctionnaire canadien a étudie à l'École nationale d'administratic à Paris (France), quatre fonctionnaires français sont venus au Canada étudier

administrations.

acquises dans certains secteurs, particulièrement en gestion financière et en gestion des ressources humaines. Cette optique a êté adoptée parce que des études et rapports divers du gouvernement ont fait état récemment des lacunes des pratidues de gestion à la Fonction publique.

Dans le cadre du module Environnement, les participants examinent, au cours d'un voyage d'étude de 12 jours dans tout le canada, des questions importantes qui relèvent des secteurs économique, politique, technologique et socio-culturel et qui influent sur l'administration publique. Des des administrations provinciales et municichanges avec des hauts honctionnaires des administrations provinciales et municipalise, des représentants du secteur privé, de divers groupes de pression et des communautés ethniques permettent aux participants de mieux premiers de divers groupes de premettent aux participants de mieux premiers de la divers de la diversité du Canada.

Formation donnée dans le cadre du Programme Cap

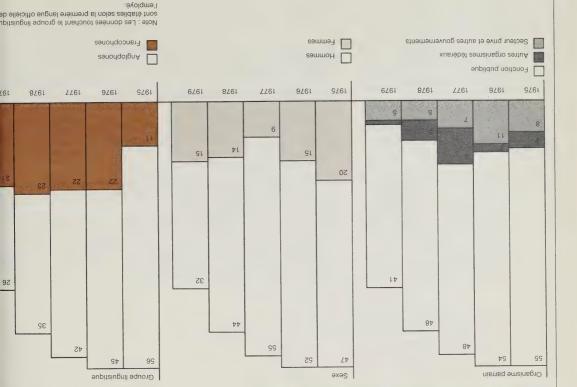
humaines, Droit administratif, Survivre, Gestion financière, Gestion des ressources gestion, Les rouages du gouvernement, modules offerts: Théories et fonctions de besoins. Voici le titre de quelques-uns des plan d'apprentissage adapté à leurs bles du cours afin de mettre au point un l'avance, individuellement, les responsamodules. Les participants rencontrent a s'occupe d'un certain nombre de ces modules. L'un des responsables du cours thèmes fondamentaux qu'on regroupe en structure. Le cours traite désormais de Programme Cap afin d'en renforcer la été apportées au cours de trois mois du nombre de modifications importantes ont Par suite du présent examen, un certain

On met davantage l'accent actuellement sur l'application réelle des connaissances

Economie et Environnement.

# Graphique 16

Participants au Programme Cours et affectations de perfectionnement, de 1975 à 1979



dans la Fonction publique. fédéraux non assujettis à la Loi sur l'emploi même que 32 employés d'organismes nements (provinciaux et etrangers), de ugieur an secrent brive on a griffes gouverau programme, 58 personnes qui provehaute direction. Ont également participé diatement au-dessous du niveau de la été nommés à des postes classés immésur l'emploi dans la Fonction publique) ont sion des candidats non assujettis à la Loi lents. Un autre groupe de 177 (à l'exclunaute direction ou à des niveaux équivaau programme ont accede au niveau de la cours. Depuis 1968, 207 ex-participants organisé 69 échanges dont 25 sont en les responsables du Programme Cap ont tions à l'intérieur de la Fonction publique, allant de un à trois ans. Outre les affectations de perfectionnement d'une durée complet et ont bénéficié de 1 460 affecta-

Au 31 décembre 1979, le Programme Cap comptait 270 participants actifs. De ce nombre, 47 suivaient le cours pendant l'année, 41 participaient à leur première affectation et 229 en étaient à une autre affectation. Il y avait 32 % de femmes et 45 % de Francophones dans le groupe de 1979. Parmi ceux qui ont déjà suivi le programme ou qui y sont présentement inscrits, 16 ont été nommés à des postes de haute direction en 1979 et 15 ont atteint le niveau immédiatement inférieur à atteint le niveau immédiatement inférieur à celui de la haute direction au cours de celui de la haute direction au cours de celui de la haute direction au cours de

Le Programme Cours et affectations de pertectionnement évolue en fonction des pertectionnement évolue en fonction besoins changeants de la Fuspension des activités de dotation et le maintien des activités de dotation et le maintien des mesures d'ausferité ont lendu difficile mesures d'ausferité ont endu difficile Les administrateurs es sont cependant adaptés à la situation et continuent à veiller à ce que le programme remplisse sa mission.

Le Secrétairiat du Conseil du Trésor a procédé à un examen complet du Programme Cap. Le resport final, présenté en décembre 1979, entérine les principes que le programme a établis au fil des onze dernières années. En raison du climat d'ausdu groupe de la gestion supérieure, le tapport renferme en outre des recommantation que prendra le programme. Au cours de 1980, ces recommandations cours de 1980, ces recommandations seront analysées en fonction du milieu corns de 1980, ces recommandations

> activités connéxes aux plans national et international, et est responsable de programmes spéciaux de perfectionnement.

## Le Programme des stagiaires en administration

Le Programme des stagiaires en administration vise à recruter et à former pour la Fonction publique des administrateurs compètents ayant les aptitudes voulues pour accéder à des postes de direction. Les stagiaires cont des diplòmés d'université qui comptent faire carrière en administration publique et des employes de soutien qui sont manifestement capables d'occuper des postes d'agents. Ils reçoivent des affectations et suivent des cours vent des affectations et suivent des cours

En 1979, 78 diplòmés d'universifé, ayant pour la plupart des connaissances en administration financière, ont été affectés à ddifférents ministères après un administration financière, ont été affectés à ddifférents ministères après une condidature et une entrevue devant jury, Pendant leur formastion, qui peut durer jusqu'à deux ans, la fion, qui peut durer jusqu'à deux ans, les stagiaires font l'objet d'evaluations de rendement périodiques et doivent s'acquiffer de fonctions comportant des rescale de concours internes, 19 employès de la catégorie Soutien administratif ont été choisis comme stagiaires en administratifons de la choisis comme stagiaires en administratifonis comparé à 25 en 1978.

#### Le Programme Cours et affectations de perfectionnement Le Programme Cours et affectations de

de connaissances terminee depuis peu. se pasant sur l'étude sur le tronc commun objectifs et de la teneur du cours Cap en ment à un examen systèmatique des et leur expérience. On procède actuellesionnels, afin d'accroîfre leur compétence dni correspondent a leurs objectits professieurs affectations de perfectionnement dni jes battaine bont accepter une ou plupeuvent alors s'entendre avec l'organisme Cap à Touraine (Québec). Les participants vent le cours de formation en gestion du gestion et, si leur nom est retenu, ils suition juge de l'aptitude des candidats à la rectations de travail. Le Centre d'évaluamoyen d'un programme d'études et d'afieur perfectionnement professionnel au niveau de la haute direction et d'accélérer out de grandes possibilités d'accèder au 1968 afin de découvrir les employés qui perfectionnement (Cap) a été lancé en Le Programme Cours et affectations de

Depuis son introduction, le Programme Cap a attiré au total 833 participants. De ce nombre, T01 ont suivi le programme au

by abord, les agents de formation d'abord, les agents de formation ent au grafiernes et externes en externes en est possible, dès fevrier en auquel il ser pous efficacement la displif et la spécialité des agents de personnel et à ce pen personnel et à ce per au primatie d'avoir en personnel et à ce per a supprime la supprime de spécialistes du secteur bandue de spécialistes du secteur par au contra de s

sillents, déstreuse de se rapprocher de lientèle, la Commission s'est orientée un seproche concertée en matière commation et de perfectionnement, Les sultations se multiplient entre les repréants de la Commission, ceux des mismes centraux et des ministères afin nismes centraux et des ministères afin nismes centraux et des ministères afin nibane de la Commission et la mise en y a partage de responsabilités pour la y a partage de responsabilités pour la puillation des politiques et la mise en re de celles-ci entre les parties intéresr, ce genre de démarche est, de l'avis a Commission, propice à de meilleurs commission, propice à de meilleurs l'avis

ériodes d'austérité. ités que cette dernière a établies pour a Commission et donne en détail les eles ministères des ajustements faits ction générale du perfectionnement, à l'horaire des cours offerts par la stion. Cet annuaire intitulé, Modificas sur les cours reliés aux sciences de nnuaire de cours révisé dont l'accent noment. Au mois de septembre paraît intage à la demande et aux besoins offrir un choix de cours correspondant e plus adéquate au sein du Continuum gazentet a certains d'entre eux une ou approfondie de ses cours dans le 9, la Commission poursuit une reevautre, durant cette seconde moitie de

at de perfectionnement, certaines nission conduit, en matière de formaaux et les services de consultation, la ninistration publique. Outre les cours ipter aux réalités changeantes de me de pertectionnement et de ettant de planifier leur propre proir aux gestionnaires des jalons leur is plusieurs années. Ils sont destinés à ilveaux et aux fonctionnaires en poste ux employés nouvellement promus a s bont les premières sessions - à la inuum, seront offerts en 1980 - du mes d'orientation, déjà intégrés au 1 aux cadres superieurs. Ces proaux agents, aux cadres intermédiairammes d'orientation en gestion desdesoins de l'année 1980, une série de , la Commission élabore, en prévision

en 1979 contre 41 058 en 1978

conseils de la Commission. spécialistes de ce ministère et les experts les cours élaborés conjointement par les possède le ministère suivent présentemen ment automatisé et très perfectionné que ciens chargés de l'entretien de l'équipesage sur le tas des techniciens. Les techn destinée à réduire la période d'apprentisl'aider à développer un type de formation au service d'un grand ministère afin de que; ils mettent leurs ressources créatrices dans le domaine de la formation technipoursuivi les efforts, entrepris en 1978, de consultation de la Commission ont C'est durant cette période que les service prenant étant donné les circonstances. personnes-jours), constitue un resultat sur de 1978, on obtenait le total de 2 168 plus d'être un record (pour le 2e semestre titre contractuel aux ministères, ce qui, en 2 214 personnes-jours sont consacrées à

perfectionnement à la Fonction publique. des effets bénéfiques sur la formation et l méritent d'être soulignées, car elles auron tives qu'elle entreprend et mène à bien du perfectionnement. Certaines des initiade la Direction générale de la formation el tres secteurs les ressources et les forces tre, la Commission a canalisé dans d'auformation qui a marqué le second semes-Devant la conjoncture peu favorable à la

> cription massives. mission enregistre des annulations d'insse trouve remise en question, et la Comnécessité même des services de formation dépense discrétionnaire. Dès lors, la du jour au lendemain perçue comme Trésor le 8 juin 1979, la formation se voit tendance générale en matière de forma-

. % 2,03 ab noitunimib 37 068 participants-jours, mais durant la derniers mois de 1978, on a enregistré quée de participants-jours. Dans les six on constate également une baisse mar-34,5%. Tel qu'indiqué au graphique 15, on n'en compte plus que 237, un écart de durant la période correspondante de 1979 direction générale a donné 362 cours, Alors que de juillet à décembre 1978, la

tion. De juillet à décembre pas moins de teur le plus stable est celui de la consultaformation et au perfectionnement, le sec-Dans cette atmosphère peu propice à la

6/61

8/61 -----

essentielles, décrétée par le Conseil du avec la suppression des dépenses non Fonction publique se gâte davantage; climat d'austérité dans lequel évoluait la tion et de perfectionnement. Soudain, le

au-dela d'une douzaine de ministères ment pris de l'ampleur et en fin d'année, donnée. L'utilisation de la trousse a vraibesoins de formation d'une clientèle de formation qui sert à identifier les mation, un instrument auxiliaire des agents trousse Identification des besoins de forl'élaboration et la mise en marché de la sources naturelles renouvelables; ainsi que provincial portant sur la question des rescation et la direction d'un colloque tederald'un important ministère fédéral; la planififaciliter les activités de décentralisation gramme de formation sur le tas destiné à en début d'année, mentionnons : un proréalisés par la Division de la consultation nombre des projets les plus intéressants ce service répond dans les ministères. Au secteur, mais aussi du besoin réel auquel tion non seulement du dynamisme de ce 17% du volume d'activité est une indicasemestre 1978. Cette augmentation de 1979 comparativement à 2 730 au premier jours à titre contractuel aux ministères en 9781 ab 19 8781 ab Commission consacrant 3 204 personnesformation entre les derniers semestres connaissent un premier semestre nourri, la Comparaison des participants-jours de à un type de formation plus particularisé, Graphique 15 mission, qui donnent aux ministères accès

hors de son contrôle viennent perturber la C'est à ce moment que des événements présenter à la Commission un défi majeur. La seconde moitié de 1979 sa toutefois

Les services de consultation de la Com-

de 225 à 201 le nombre de cours offerts

de l'avènement du Continuum qui réduit

augmentation remarquable compte tenu

cours sont donnés durant la période cor-

respondante de 1979. Il s'agit là d'une

403 cours avaient lieu, un total de 447

stable. Alors que de janvier à juin 1978,

durant cette période demeure relativement Cependant le nombre de cours dispensés

qui représente une augmentation de 7,7 %.

contre 36 016 pour l'année précédente, ce

avec un total de 38 792 participants-jours

on dépasse le niveau d'activité de 1978

quée. Du 1er janvier à la fin de juin 1979,

de soutien, on note aussi une hausse mar-

médiaires, les superviseurs et le personnel

niveaux, c'est-à-dire chez les cadres inter-

une augmentation de 12,2%. Aux autres

pas moins de 5 655 participants-jours, soit

semestre de 1978. En 1979, on enregistre

5 042 participants-jours durant le premier

rieurs, on s'aperçoit qu'ils totalisaient

Si l'on examine le cas des cadres supé-

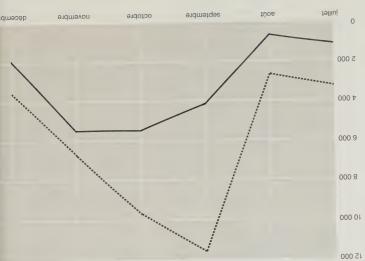
mois de 1978 : 44 447 participants-jours

rieur de 8,3% à celui des six premiers

par la Commission dans ces divers

secrents.

mission n'en a inscrit que 18 447, soit une periode correspondante de 1979, la Com-



Tutilisalent.

# La formation et le perfectionnement

aider à trouver ces réponses, de leur travail et donner une appréciation de leur travail et de leur indiquer comment poursuivre leur apprentissage. Il est encore tôt pour évauler ce projet. Cependant, à la fin de 1979, un formulaire d'évaluation a permis de nr formulaire de commentaires sur les cours. Mises à part quelques rares exceptions, les participants se sont dits ravis du contenu et du mode de transmission des tenu et du mode de transmission des cours.

gramme structure de formation. tuer pour chaque thème un véritable progestion, il a dès lors été possible de constinés dans un recueil des connaissances de possibles de cours identifiés, puis ordondes cours de gestion. Une fois les thèmes allaient être le fondement du Continuum tronc commun de connaissances qui d'identifier et de définir avec précision ce cours, il eut été difficile aux responsables travail a pu être complétée. Sans leur conconseils avertis que la première partie du de nombreux cadres de direction et à leurs tionnement. C'est grâce à la collaboration de rationaliser la formation et le perfecsion correspond justement à la nécessité tâche menée à bonne fin par la Commisces connaissances essentielles. Cette point d'un programme d'enseignement de chaque niveau de gestion, et la mise au que doivent posséder les fonctionnaires à tion d'un tronc commun de connaissances vail comptait deux étapes : la déterminaannuel de l'an dernier, cet important traniveaux. Tel qu'indiqué dans le rapport destiné aux gestionnaires de tous les le parachèvement du Continuum de cours uv tuot finsve te brode'b sins 9781 eb eit Mais à la Commission, ce premier semes-

L'organisation logique et raffinée que le Continuum a donnée aux programmes de formation offerts par la Commission vont la regement influencer la façon de concevoir le perfectionnement des fonctionnaires. D'ailleurs, l'impact de ce programme de cours sequentiels s'est déjà fait sentit concrours sequentiels s'est déjà fait sentit concrours sequentiels s'est déjà fait sentit connaire 1980-1981 de la Direction générale du perfectionnement, où l'on indique de façon claire à qui les cours s'adressent et de quel programme ils font partie.

A ces réalisations nécessaires en matière de formation et de perfectionnement correspond au premier semestre un faux sans précèdent de fréquentation des cours de la Commission; celui-ci est même supé-

L'année 1979 a été à la fois propice et néfaste à la formation et au pertectionnement à la Fonction publique, propice grâce à d'importantes réalisations, mais néfaste en raison de changements défavorables des politiques et des besoins de la Fonction publique. Ces deux aspects sont traitée dans le présent chaptire qui dresse d'abord un bilan des réalisations de 1979, puis examine de plus près les initiatives de la Commission.

## Progrès réalisés en 1979

dant a leurs besoins particuliers. vent ainsi profiter d'une formation réponofferts habituellement, ces employés peurigide. Pour une fraction du coût des cours sans être tenus de respecter un horaire pants apprennent à leur propre rythme saire leur est prêté. De plus, les particicentre de formation, car le matériel nécesconvient. Ils n'ont pas à se rendre à un désirent au moment et à l'endroit qui leur ceux-ci ont le loisir d'apprendre ce qu'ils reculés. Grâce au téléapprentissage, res en poste dans les endroits les plus mation accessible même aux fonctionnaiaudio-visuel, a pour but de rendre la forutilise un matériel à la fois programmé et pays. Ce système, conçu en 1978 et qui téléapprentissage d'un bout à l'autre du période, et aussi par la suite, à l'essor du semestre. Ainsi, l'on assiste durant cette pense, constitue le fait saillant du premier rer la qualité de la formation qu'elle disentrepris par la Commission, pour amélio-La réalisation de deux projets d'envergure

téléphoner à des conseillers chargés de les fois, ces derniers peuvent, en tout temps, trouver eux-mêmes les réponses. Toutecourte durée et permettent aux élèves de touchent les points essentiels, sont de puissent évaluer leur progrès. Les cours retournés aux participants afin que ceux-ci sont ensuite soumis pour commentaires et tion particulière. Ces travaux pratiques d'appliquer la matière apprise à leur situaexercices dni permettent aux employés énoncé d'objectifs, un plan d'étude et des audio-visuel. Chaque cours comprend un tres comportent l'utilisation de matériel ment de documents écrits alors que d'au-Certains d'entre eux font usage uniqueter aux 13 cours dispensés en 1978. tique. Dix nouveaux cours viennent s'ajouhumaines aux notions de base en informaments de gestion allant des relations un eventail de cours qui traitent d'élé-Le programme de téléapprentissage offre

pension de retraite. remboursement de ses cotisations à la son indemnité de cessation d'emploi et le après avoir reçu un montant forfaitaire, ministère, la plaignante a démissionné voulant pas être réembauchée par le était disponible pendant cette période. Ne pour compenser son manque à gagner, et que la plaignante avait cherché un emploi de la négligence du ministère, et du fait un accord a été négocié qui tenait compte plaignante de la perte de traitement subie, de cette décision. Pour dédommager la publique ni n'avait eu le droit d'en appeler de la Loi sur l'emploi dans la fonction renvoyée conformément aux dispositions révéla que la plaignante n'avait pas été pour incapacité physique. L'enquête

## Denxieme cas

cousedneuce: internes du ministère ont été modifiés en grammes d'orientation et de formation groupes minoritaires. De plus, les procelles de personnes appartenant à des attention toutes les candidatures et surtout dorénavant à la nécessité d'étudier avec pres des jurys de sélection les sensibilise pour s'assurer que la formation des memlui a été signalé, le ministère est intervenu pas trouvé un autre emploi. Dès que le cas été recommandée si le plaignant n'avait tion d'un deuxième jury de sélection aurait planer des doutes à ce sujet. La convocarejet de sa candidature, l'enquête laissait plaignant avait été l'un des facteurs du être prouvé que la nationalité d'origine du mées par l'enquête. Bien qu'il ne pouvait avait tiré ses propres conclusions, infirauprès de son ancien employeur, mais et n'avait pas vérifié le travail du plaignant par les observations d'une tierce personne sélection avait effectivement été influencé quête permit de constater que le jury de en raison de sa nationalité d'origine. L'enpar le jury de sélection et de discrimination évaluation partiale de ses titres et qualités Un candidat à un poste s'était plaint d'une

soit nommé à un poste équivalent, avec a pris les mesures nécessaires pour qu'il les allégations de l'employé et le ministère voyant cet employé. L'enquête a confirmé reconnu avoir commis une erreur en renavaient été rejetées. Le ministère a avait déposé un grief, et ses prétentions lui. Après avoir été renvoyé, l'employé casier judiciaire ne serait pas retenu contre sécurité l'assurance que le fait d'avoir un leur, cet employé avait reçu de l'agent de datant de plusieurs années. Bon travailcasier judiciaire révélait une condamnation victime de discrimination du fait que son nir la cote de sécurité requise, s'était cru Un employé, renvoyé pour n'avoir pu obte-Troisième cas

effet rétroactif à la date de son renvoi.

chés pour une période indéterminée. née. En conséquence, ils ont été réembauembauchés pour une période indétermifait, au sens de la Loi, ils avaient été nomination à titre de vacataires et qu'en plusieurs irrégularités entachaient leur depuis un certain nombre d'années, que que les plaignants étaient fonctionnaires période indéterminée. L'enquête révéla

## Anti-discrimination

pas d'opérations de dotation achevées. faire l'objet d'un appel et qui ne découlent instruit toutes les plaintes qui ne peuvent nale, le sexe et l'âge. En fait, la direction motifs suivants: la race, l'origine natioadministratives partiales lorsqu'il s'agit des encore de harcèlement ou de pratiques de discrimination en matière d'emploi, ou discrimination lorsqu'ils se croient victimes peuvent s'adresser à la Direction de l'antipostes de la Fonction publique fédérale Les fonctionnaires et les candidats à des

nation au cours de l'année. motifs essentiels de plaintes pour discrimiques et l'âge ont été, dans l'ordre, les nationale, le sexe, les handicaps physi-Direction des enquêtes. La race, l'origine cas relevaient de la compétence de la baisse est attribuable au fait que certains 1978 (365 en 1979 et 378 en 1978). Cette légèrement diminué par rapport à celui de donné lieu à des enquêtes formelles a En 1979, le nombre de plaintes ayant

de harcèlement sexuel. documentées déposées par des victimes un nombre imposant de plaintes bien tion, en 1972, la direction a reçu et étudié res. Pour la première fois depuis sa formacotes sécuritaires et aux casiers judiciaides plaintes relatives au harcèlement, aux rôle traditionnel d'ombudsman, instruisant une partie importante de son travail à son concernés. La direction a aussi consacré conseiller les plaignants et les ministères une enquête informelle et dans d'autres, traitées; il a fallu, dans certains cas, faire En outre, quelque 1 000 plaintes ont êtê

plaintes reçues et traitées en 1979. avec les employés. Voici des cas types de portance des bonnes communications méprises ou de malentendus souligne l'imgrand nombre de plaintes découlant de été considérées comme bien fondées. Le tion. Le reste des plaintes, soit 21 %, ont conseils donnés ont suffi à régler la situatendus. Dans ces derniers cas, l'aide et les sieurs cas, à des méprises ou des malensans fondement ou étaient dues, dans plulieu à une enquête formelle ont été jugées En 1979, 79% des plaintes ayant donné

crimination, alleguant avoir ete renvoyee Une employée avait porte plainte pour dis-Premier cas

cours en règle pour pourvoir à ce poste. révoquer la nomination et de tenir un conrequises. Le ministère accepta alors de

nomination et tenir un autre concours. nommé, la Commission a du revoquer sa donné que le candidat reçu avait déjà été quête confirma ces deux allégations. Etant pase requise pour occuper le poste. L'entecu ne possedait pas l'expérience de ses titres et qualités et que le candidat était attribuable à un mauvais examen de plaint du fait que le rejet de sa candidature A un concours public, un postulant s'était Troisième cas

genxieme employe. Commission révoqua la nomination du initiative avant la fin de l'enquête et la employès quitta son poste de sa propre gences linguistiques de leur poste. Un des deux titulaires ne répondaient pas aux exiil a entre autres été découvert que les tes irrégularités au moment de la sélection; quête a révélé qu'il s'était produit différengences linguistiques de leur poste. L'enperiode determinée par rapport aux exila nomination de deux employés pour une Une plainte avait été déposée concernant • Quatrième cas

Cinquième cas

plainte a été considérée sans fondement. un employe du gouvernement fédéral et la apparaissait que l'entrepreneur n'était pas tits on des pertes. En conséquence, il engager du personnel et réaliser des propouvait recourir à des sous-traitants, neur se chargeait de l'exécution du travail, employé. L'enquête révéla que l'entrepreune relation privilégiée employeurdans la Fonction publique, puisqu'il créait conclu en violation de la Loi sur l'emploi nu marché de services présumément Une plainte avait été déposée concernant

respecte. selon les régles, et le principe du mérite res de réduction de l'effectif appliquées Règlement avaient été observés, les mesunaire. L'enquête prouva que la Loi et le de la mise en disponibilité d'un fonctionquement à la règle du mérite dans le cas Une plainte avait été déposée pour man-Sixième cas

alléguant avoir été nommés pour une plainte pour cessation d'emploi illégale, Plusieurs employés avaient déposé une

Septième cas

interimaire ou une nomination pour une n'avait eu lieu pour justifier une nomination dn aucun procédé de sélection approprié cutive à cette plainte révéla d'une part, nomination intérimaire. L'enquête conséchargé de l'enquête qu'il s'agissait d'une nomination. Le ministère indiqua à l'agent service distribuée pour annoncer cette de preuve un exemplaire de la note de poste. Les plaignants avaient joint à titre pas aux exigences fondamentales du concours d'un employé qui ne répondait ployès, avait dénoncé la nomination sans Une plainte, déposée par un groupe d'em- Deuxième cas senti à réembaucher l'employe. la recommandation de la direction, a conministère, instruit de ces conclusions et de ayant recu une mauvaise formation. Le

par la suite été confirmées, le stagiaire

exigences de la Loi. Ces allégations ont

remis à l'employé ne respectait pas les

membres avait été indûment renvoyé en

Un syndicat avait allégué qu'un de ses

mieux faire comprendre les décisions

Elles sont citées en partie pour aider a

médités. Voici quelques exemples des

grande majorité des plaintes fondées

causes qui ont fait l'objet d'une enquête.

ses interpretations et non à des actes pré-

n'étaient pas du ressort de la direction. La

voyees a une autre instance parce qu'elles

mier stade de l'enquête ou ont été ren-

bien fondées. Quant au reste, soit 16%

des plaintes, elles ont été réglées au pre-

fondement, tandis que 26 % étaient jugées

lieu à une enquête ont été déclarées sans

En 1979, 58% des plaintes qui ont donné

par voie de conciliation, la durée moyenne

raison de la complexité accrue des enquê-

organisationnels au sein des ministères. En

en disponibilité dues à des remaniements

eudnetes etaient de nature plus com-

et, de ce fait, exclus de la négociation

mis en disponibilité ou occupant des

piexes, surtout celles concernant les mises

portion des enquêtes effectuées. Certaines

collective, ont représenté une grande pro-

postes de niveau supérieur ou de direction

Les plaintes formulées par des employés

plaintes s'est accru et, d'autre part, les

deux façons : d'une part, le nombre de

charge de travail s'est fait ressentir de

Dans l'ensemble, l'augmentation de la

enquêtes ont été souvent plus complexes.

tes et du règlement de certaines causes

des enquêtes a augmenté.

etaient dues à des erreurs ou de mauvai-

prises en matière de dotation.

• Premier cas

cours de stage et que l'avis de renvoi

l'employé ne possédait pas les qualités

période indéterminée et, d'autre part, que

nue cobie: due l'autre partie en reçoive aussi seulement l'accepter à condition document au tribunal, on devrait b) si l'une des parties remet un en vertu de la loi de demander, et documents que le tribunal a le droit

accessibles. renseignements sont aisément mesure on ces documents ou ces de la plainte du requerant, dans la restement necessaires a l'examen ments et les renseignements maninècessaires pour obtenir les docucomité d'appel prenne les mesures vertu de l'article 21 exige que le A mon avis, une enquête faite en ns l'affaire Cleary3, la Cour déclarait :

En revanche, une décision du ite enquête en déclarant : porté des nuances quant à la portée de ur fédérale a, dans l'affaire Choquette\* ion des allégations d'un appelant, la nanifestement nécessaires » à la véritis renseignements et des documents t très difficile de définir les paramètres sessaires » a ladite enquête. Bien qu'il suts et documents « manifestement oit et l'obligation d'exiger les renseignee la décision de la Cour leur conférait le quêtes, les comités d'appel ont conclu ant légalement tenus de mener des

gecision rendue. qui a été menée n'annule pas la enquête plus approfondie que celle soit possible de concevoir une avait été saisi. Le simple fait qu'il tait pas de régler l'affaire dont il par le comité d'appel ne lui permeteté établi que l'enquête effectuée Dans la présente cause, il n'a pas appropriée dans les circonstances. dort mener l'enquête qu'il juge qui agit conformément à l'article 21 plus poussée. Un comité d'appel comité aurait pu faire une enquête tée pour la simple raison que le comité d'appel ne peut être contes-

seudnețes

səllər. ont donné lieu à des enquêtes , 469 plaintes ont été déposées, dont sedente pendant la même période. En t deux fois supérieur à celui de l'année inmoins, le volume de travail de l'été pas flèchi avant le début de l'été. è plus prononcée au début de 1979 et irsuivie en 1979. En fait, cette tendance ntes, constatée à la fin de 1978, s'est endance à la hausse du nombre de

3. Cleary c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, 1973, C.F. 688, p. 689

is Ponction publique, (non rapporté), C.F. nº A-38-74, 24 juin 1974 4. Choquette c. le comité d'appel de la Commission de

99

juridique, en appliquant une regle. pas s'apprécier, du point de vue Lincompétence ne peut ou ne doit fixées par la loi, la compétence ou En l'absence de normes arbitraires la Fonction publique, 1974, 2 C.F. p. 66. disposition de la Loi ou du Règlement ne c. le comité d'appel de la Commission de Le président ajouta en outre qu'aucune de la Cour fédérale dans la cause Ahmad

Le ministère, ayant utilisé le système infor- Deuxième cas dats d'une liste d'admissibilite. sélection, retirer le nom de certains candicompétent peut, après un procédé de Fonction publique ou l'agent de dotation du Règlement, que la Commission de la prévus aux articles 6 et 41 de la Loi et 19 dans des cas bien précis, dont ceux nominations déjà proposées. Ce n'est que cédé de sélection dans le but d'éviter des permet à un sous-chef d'annuler un pro-

d'entrées au chapitre de leurs qualités. devant le remplir à un nombre restreint à un ordinateur, qui limite les candidats raison de l'exiguité d'un formulaire, destine du concours, sans faute de sa part, en toutes les exigences du poste soit éliminé déraisonnable qu'un appelant répondant à

Troisième cas Selon le comité d'appel il est injuste et dudit questionnaire, accueillit l'appel. toutes les entrées de la partie informatisee d'appel, notant que l'appelant avait épuise tères de recherche du poste. Le comité informatisé ne comprenait pas un des criidentifié l'appelant vu que son dossier d'identification de candidats, n'avait pas matique Permatri comme répertoire

son verdict, il s'était inspiré de la décision Le comité d'appel déclara que pour rendre ser des règles d'indulgence aux ministères. cerné, car il ne lui appartenait pas d'impoaurait pu tenir compte le ministère conduêter sur les raisons de compassion dont pel avait ajouté qu'il n'était pas tenu d'enministère avait été légitime, le comité d'apployé. En concluant que l'intervention du contreuse situation où se trouvait l'emétait en partie responsable de la malenrétrograder, étant donné que le ministère auraient été mieux mises a profit ou le un autre poste où ses compétences sentant de l'appelant, muter l'intéressé à ministère aurait dû, toujours selon le reprerendement aurait été meilleur. En outre, le convensit pas et qu'a un autre poste, son le cadre de ses fonctions actuelles ne lui travail que devait accomplir celui-ci dans représentant de l'appelant objecta que le choix que de recommander son renvoi. Le progrès, le ministère n'avait eu d'autre luation, mais, puisqu'il n'avait fait aucun en avait été avisé par ses rapports d'evaqu'il avait occupé son poste. L'employe été insuffisant pendant les deux années quantitatif que qualitatif de l'appelant avait avait expliqué que le rendement tant l'audition, le représentant du ministère de la Fonction publique d'un appelant. A Un sous-chet avait recommande le renvoi

Dans l'affaire Desrosiers¹, la Cour déclaen vertu des articles 21 et 31 de la Loi. prendre les exigences d'une enquête faite

termes, il n'a pas traité de la quesqu'il a négligé de faire. En d'autres méthodes d'appréciation . . . ce brocédures de concours et les prescrivait, il aurait enquêté sur les d'appel avait fait ce que la Loi lui tions du candidat. Si le comité faire une enquête » sur les allégaconformément à l'article 21, « de Le comité d'appel a l'obligation,

tion dont il était saisi.

Jackett déclarait ce qui suit : Dans l'affaire Nanda2, le Juge en chef

tion de toute décision que le comit entraînant probablement l'annulaen conséquence, erreur de droit tion des exigences de l'article 21 e cette possibilité, il y a eu inobserva comité d'appel n'a pas accordé tenue en vertu de l'article 21 le avis, si au cours d'une enquête Commission ou le contraire. A mon mérite ainsi que le détermine la sélection taite à bon droit et au on doit estimer qu'il s'agit d'une mis au jour par l'enquête, pourquoi prétentions exposant, vu les faits sibilité normale de faire valoir des portent sur ces questions et la pospel pendant l'enquête tous faits qui bilité de présenter au comité d'aple sous-chet ont droit, est la possientendre », à laquelle l'appelant et l'estime que « l'occasion de se faire dure prévue à l'article 10. En outre, par la Commission selon la procè-Commission » et si elle a ete taite mérite, ainsi que le détermine la était une sélection « établie au la nomination dont il est fait appel la « sélection » sur laquelle se fonde enquête sur la question de savoir si à l'article 21 est, ordinairement, une A mon avis I'« enquete » envisagee

dans la Fonction publique obligent les Les articles 21 et 31 de la Loi sur l'emploi Cour federale

Les enquêtes des comités d'appel et de la

cice des fonctions de son poste ».

d'estimer que l'employé en ques-

tivement que le sous-chef a eu tort

ments pertinents, établissant effec-

mandation d'un sous-chet à moins

donner aucune suite à une recom-

mément à l'article 31 ne pourrait

pas à bon droit décider qu'il ne doit

un comité de révision établi contor-

tions et le jugement sont en cause,

b) de la preuve de mauvaise foi de

la part de ceux dont les observa-

a) de mauvaise application d'une

toutes taites comme guide pour

personnes peuvent utiliser des

règles empiriques rudimentaires et

des circonstances particulières, ces

dernière remplit ses fonctions. Dans

en question, de la façon dont cette

sonne dont la compétence est mise

supérieurs hiérarchiques de la per-

été formée d'une manière honnête

der à ce sujet est que l'opinion ait

ce dn, ou bent jedsjement gewsu-

sence de directives spéciales, tout

ou incompétente pour un poste est

Qu'une personne soit competente

une question d'opinion; en l'ab-

fondée sur l'observation par les et que, au départ au moins, elle soit

parvenir à l'opinion requise; mais, a

directive légale ou juridique ou

mon avis, en l'absence

dn'on ne lui ait soumis des docu-

tion était « incompétent dans l'exer-

portées devant la Cour fédérale pour comquoi il s'avère utile de consulter les causes signalèes pendant l'audition. C'est poursur les anomalies du procédé de sélection parties en litige ou de poser des questions témoins qui n'appartiennent à aucune des légalement tenus de faire comparaître des sions réfléchies, les comités d'appel sont tribunaux. De plus, pour rendre des déciselon l'interprétation qu'en ont donnée les pourtant ils y sont contraints, par la Loi, trop de rigueur au cours d'une enquête; d'appel, selon certains, font preuve de ant la nature de ces enquêtes. Les comites ces siticles, ce qui souleve des questions aur les appels interjetés contormement a comités d'appel à effectuer des enquêtes

session à moins qu'il ne s'agisse c

remettre des documents en sa pos

forcer l'une ou l'autre partie à lui

eudnete ne devrait pas essayer de

a) une personne menant une telle

Dans sa conclusion, le Juge en chet affir-

d'appel prétendrait rendre.

mail ceci:

<sup>1.</sup> La Reine c. Desrosiers ex parte Millard, 1970, vol OR 456

<sup>108-008</sup> Fonction publique, 1972, C.F. 277, pp. 295-296 e 2. Nanda c. le comité d'appel de la Commission de l

## Les recours en vertu de la Loi

renvoi (article 31 de la Loi). Le pourcentage des appels accueillis concernant des nominations a léglement augmenté, passant de 17,2% (464 sur 2 687) en 1978 à 19,1% (438 sur 2 293) en 1979. Le pourcentage des appels accueillis concernant des recommandations de renvoi ou de rétrogradation est passé de 22,6% en 1978 (26 sur 115) à 21,9% en 1979 (32 sur 146).

Relativement aux critiques exprimées concernant le temps que prennent les comités d'appel pour rendre leurs décisions, il importe de noter que, sur les 1 229 décisions rendues en 1979, 934 (soit 76%) ont ête prises et communiquées en moins de dix jours après l'audition.

Cas d'appels

Un moyen de mieux faire comprendre les exigences de justice et d'équité dans le processus de dotation et ainsi d'aider les gestionnaires ministériels, les agents de dotation et les fonctionnaires à améliorer la qualité des décisions de dotation consiste à diffuser des renseignements pertinents sur des causes d'intérêt. Voici le nents sur des causes d'intérêt. Voici le nents sur des causes d'intérêt. Voici le résumé des trois décisions notables rendues en 1979.

• Premier cas
Un sous-chef avait annoncé au comité
d'appel, avant l'audition, que son ministère avait décidé de ne pas effectuer la
nomination proposée, en raison de l'annulation du procédé de sélection. Il avait par
aillieurs ajouté qu' étant donné qu'aucune
nomination ne serait faite, le droit de l'appelant était annulé.

spécifiées dans cette Loi sont réunies. seulement si, les conditions prévues et comité, est donné en vertu de la Loi si, et donné le droit d'appel. Ce droit, ajoutait le guant que leur ministère ne leur avait pas s'étaient plaints à un comité d'appel allén'était pas inconnu que des employés cette question était assez importante car il nom. Selon l'opinion du comité d'appel, ministre ou par quelqu'un œuvrant en son l'annulation du droit d'appel par un sousvait nécessaire de soulever la question de sur le point de l'être », son président trou-« personne n'avait été nommé ou n'était pas intervenir dans ce cas parce que Même si le comité d'appel décida de ne

Le rapport annuel de 1978 indiquait que certains agents ministèriels, avec l'appui dels de no Commission, fournissaient aux candisdes rerseignements utiles sur les résultats des concours auxquels ils avaient participé.

En 1979, il s'est avéré que cette ligne de condulte avait été adoptée par d'autres ministères et que l'amélioration dans les communications, avait une incidence sur d'autres concours, avait une incidence sur d'autres domaines où les plaintes et les appels fres domaines où les plaintes et les appels domulés étaient souvent sans fondement.

Il apparaît clairement que le nombre des plaintes et des appels diminue quand les communications sont franches et quand les cemployés se sentent libres de s'adresser à leur ministère pour obtenir des renseignements. Il ressort aussi que, dans un ministère où les bons échanges sont pratique courante, les employés s'en remettent mesures correctives nècessaires au lieu de mesures correctives nècessaires au lieu de recourir à la Commission de la Fonction publique.

La Commission ainsi que ses agents contilnuent d'encourager des relations de cette nature dans leur correspondance et leurs discussions avec les ministères ainsi qu'aux séminaires et programmes de forrecommande fortement aux ministères d'entretenir des communications qui encouragent les employés à chercher à résoudre leurs différends au sein même de leur ministère et les assurent qu'ils seront traités avec courtoisie, ouverture d'esprit et considération.

sladdA

Le nombre d'appeis déposés en 1979 a diminué de 13% par rapport à 1978 (soif) 2 439 contre 2 802). Les données à l'appui indiquent qu'au cours du troisième trion susceptibles d'appel sont tombes à 2 370 après avoir atteint les chiffres de trimestres, pour augmenter de nouveau au trimestres, pour augmenter de nouveau au quatrième trimestres, pour augmenter de nouveau au quatrième trimestre à 5 330 une fois les mesures de restriction levées.

Sur les 2 439 appels déposés en 1979, 2 293 concernaient des nominations (article 21 de la Loi) et 146 concernaient des recommandations de rétrogradation ou de



:enbiland au regard de la dotation dans la Fonction l'imputabilité générale de la Commission tant dans la dotation et sont au cœur de nel. Les vérifications jouent un rôle imporpouvoirs délégués de dotation en persondes responsabilités dans l'exercice des rer un partage plus clair et plus efficace gestionnaire et cherche à établir et à assuen tenant compte des préoccupations du la Commission assume ses responsabilités La Direction générale de la vérification de

buses ant-le-champ. preuve les mesures de redressement aussitot engage à combler ses lacunes, à

leurs objectifs. sera en mesure de les aider à atteindre leur main-d'œuvre, plus la Commission ministères amélioreront la planification de en matière de dotation. Aussi, plus les Commission à atteindre ses buts globaux leur ministère des objectifs qui aideront la lité, étant donné qu'ils devront établir pour ront également s'accroître leur imputabides pouvoirs délégués, les sous-chefs vercenx de leurs employés. Dans l'exercice dotation en personnel à leurs besoins et à adapter plus efficacement leur régime de des ministères, de sorte qu'ils puissent pouvoirs qu'elle délègue aux exigences tion. En effet, elle s'efforcera d'assortir les nècessité de modifier son mode de délégation publique, la Commission a reconnu la sont pas toujours dans l'intérêt de la Fonc-Jugeant que des politiques uniformes ne

gelegues. reconduction ou la limitation des pouvoirs concernant la délégation ainsi que la éclairée et de faire des recommandations ments permettant une prise de décision missaires recoivent tous les renseignesurtout chargé de veiller à ce que les comla vérification, ce comité permanent est Sous la présidence du directeur général de ainsi que des appels et des enquêtes. généraux de la dotation, de la vérification delegation qui se compose des directeurs mission a formé le Comité consultatif de la nouvelle structure de délégation, la Com-Pour préparer la mise en œuvre de la

ment appropriées. gés à prendre les mesures de redressedations des vérificateurs et se sont engaont genèralement accepté les recommancette optique, les dirigeants des ministères bilité des sous-chefs en la matière. Dans tion est actuellement centrée sur l'imputade la dotation dans les ministères. L'attenrepercussions considérables sur la gestion Le nouveau mode de vérification a eu des

ministères. pesoin, des examens plus frequents des toutefois assez flexible pour permettre, au de délégation à durée indéterminée. Il sera tiendra compte des nouveaux instruments trois ans qui commencera en 1980 et qui tion a établi un cycle de planification de ettet, la Direction générale de la vérificaavant de leur déléguer ses pouvoirs. A cet par les ministères en matière de dotation Commission reconnaisse les buts établis mode de délégation qui exigera que la rentorce par l'application du nouveau Ce facteur de l'imputabilité sera en outre

> In que dans les ministères. obreau les mêmes normes de vérificasachet, la Commission a utilisé pour personnel de la même façon qu'un uvoirs délègués en matière de dotation rificateur general est tenu d'exercer ses Vérificateur général de 1977. Comme le

> se relevées. un plan en vue de redresser les irrégulateur général a collaboré à l'élaboration suite de ce rapport, le Bureau du Vérifin publique ni les conditions stipulées. A nces de la Loi sur l'emploi dans la Foncne respectait pas entièrement les exioportant, le Bureau du Vérificateur génén de la dotation et des opérations s'y sorti de la vérification que, dans la gesmarchès de services. En général, il est e concernant les concours publics et sur amployes, sur l'application de la politiocédures d'utilisation de répertoires usut les zones de concours, sur les oblication de la politique existante con-Innaires bénéficiaires de priorités, sur nant la prise en considération des foncscises bortaient sur les procédures consus de dotation. Des recommandations g l'amelioration des controles du proet de l'imputabilité s'y rattachant ainsi ion des pouvoirs de dotation en personmmunication des politiques, à la clarifial à 19 visaient à l'établissement et à la lation en personnel. Ces recommandad'améliorer la gestion du régime de es seties en eté faites en (mpte tenu des faiblesses mises au jour,

ation en personnel. te sur l'efficience, cet aspect clé de la er avec la Commission à ce projet qui suts. Plusieurs ministères désirent collales goulots d'etranglement les plus trèerents au recrutement ainsi qu'à identine étude visant à déterminer les délais vices se poursuivra en 1980; il s'agit ministère des Approvisionnements et n et le Bureau des conseillers en gestion projet lancé en 1979 par la Commis-

## fruments de délégation

Ivoirs délègués réduite à un an. Il s'est istère a vu la période d'effet de ses 'ès les vérifications de 1979, un seul It la période habituelle de deux ans. ation en personnel ont été renouvelés l'on a pu relever, les pouvoirs de nt donné les améliorations sensibles tions sont maintenant terminées et, welle vérification. Or, les dernières vérienu'b stitisoq statluser xua ellennoitiba an seulement, toute reconduction étant irument de délégation renouvelé pour 8, quatre ministères avaient vu leur suite des vérifications effectuées en

aux fonctionnaires fédéraux toute la cons dération qu'ils méritent. Exception faite c ce qui précéde, les activités de recrutement des ministères employeurs princiment des ministères employeurs principaux se sont généralement effectuées de façon acceptable.

dans les ministères interesses. des lignes directrices de ces programmes leurs demandes, et la diffusion plus hativ diants un plus long délai pour soumettre demandes d'emploi, qui donne aux étucation des dates limites de réception des trouvé grandement amélioré par la modif dotation. Le programme de 1979 s'est tourner les exigences du blocage de la programmes d'emplois d'été pour conclure que les ministères ont eu recours au fait, peu d'éléments permettraient de cor ment du P.E.E.A.C. et du P.E.E.N.A.C. E prises par le gouvernement, independam tement habituels et les autres initiatives tion, notamment les programmes de recr de mécanismes ayant servi à leur nomina étant donné l'éventail de programmes et nombre total d'étudiants embauchès, impossible d'établir avec certitude le mieux remplis. Pour tout dire, il a été ments relatifs aux nominations étaient paient activement à la sélection, les docu agents de dotation en personnel particià l'origine de ces anomalies. Lorsque les les gestionnaires à la documentation etai générale, le peu d'importance accordé p surer de la valeur de la sélection. En règle cas, qu'il était difficile après coup de s'as ment à désirer dans un grand nombre de qualité de la documentation laissait telleeu amélioration par rapport à 1978, la examen dans 17 ministères. Bien qu'il y a fait l'objet d'une vérification et d'un la carrière (P.E.E.A.C. et P.E.E.N.A.C.) o grammes d'emplois d'ete axes ou non su dotation inscrites dans le cadre des pro-Pendant l'été de 1979, les opérations de

Le Bureau du Vérification et d'un examen la dial d'une vérification et d'un examen de la dotation en personnel en février 1979. Cette vérification pourauivait un double objectif : aider le Vérificateur gén fonction de dotation and as 'acquiitter de la fonction de dotation ach des cinq principe exigences juridiques et des cinq principe de la dotation et informer la Commission de la dotation et informer la Commission de la dotation et ain informer la Commission de la dotation et ain former la Commission de la dotation dans la Fonction publique et aux conditions acceptées de part et aux conditions acceptées de part et d'autre par suite de la promulgation de la Loi suite par suite de la promulgation de la Loi suite conditions acceptées de part et d'autre par suite de la promulgation de la Loi suite par suite de la promulgation de la Loi suite par suite de la promulgation de la Loi suite

permis de soulever un certain nombre de questions dont la plus importante est le recours à la reclassification des postes et aux nominations pour une longue période déterminée.

merite. font équitablement et selon le principe du reclassifications des postes pourvus se Commission, afin de s'assurer que les ministères par le Conseil du Trésor et la reclassification, publiées à l'intention des cation de lignes directrices concernant la classification. En 1980, on vérifiera l'appliagents de dotation et les spécialistes en manque de communication entre les Ces difficultés provenaient souvent d'un sérieusement les qualités des titulaires. postes identiques—ou sans évaluer sonnel-notamment sur les titulaires de d'une telle mesure sur la dotation en persans considérer suffisamment l'incidence cas, on a reclassifie des postes pourvus étaient délibérément évités. Dans certains quait avec précision que les concours de reclassification. Cependant, rien n'indicontrôle des nominations faites par voie signalé les lacunes dans les systèmes de En 1979, les vérifications ont à nouveau

Pour plusieurs ministères, les nominations pour une période déterminée teprésentent un problème constant. Informée du grand nombre de ces nominations et de la durée scueschrets concernée et la Commission ont pris les mesures correctives appront prièles.

D'aufres vérifications non lièes à la reconduction des instruments de délégation ont duction des instruments de délégation et un examen spécial ont permis à la Commission d'obtenir un premier rapport complet sur les opérations de recrutement des ministères employeurs principaux l'depuis l'adoption de ce concept en 1974, et de tournir en temps voulu les renseignements nécessaires à l'élaboration de la nouvelle nécessaires à l'élaboration de la nouvelle structure de délégation.

Les résultais de la vérification ont révele qu'en général les ministères employeurs principaux exercent leurs pouvoirs de recuttement de taçon responsable et éclaitée. Des améliorations s'imposaient touteries dans les domaines de l'équité et de l'égalité d'accès aux emplois publics. On a l'égalité d'accès aux emplois publics. On a entravé l'application de ce dernier principe en limitant à l'excès la diffusion d'avis de concours et en n'accordant que peu d'attention à l'intérét manifesté par certains candidats pour des postes autres que ceux qu'ils avaient postules. En outre, il a été établi que, dans bien des cas, on êté établi que, dans bien des cas, on recrute à l'extérieur sans avoir accordé recrute à l'extérieur sans avoir accordé.

lors de la sélection que sur la façon selon la duelle sont établis les documents à l'appui des décisions. L'absence fréquente de documentation précoccupe beaucoup la Commission, particulièrement dans le cas des personnes qui faisaient partie de la zone de concours, mais qui n'ont pas été nommées après étude de leur candidature, nommées après étude de leur candidature, peu de nominations intérimaires prononcées sans que soit accordé le droit d'appel.

L'examen des marchés de services personnels a révelé qu'ils étaient généralement passés de façon à prévenir les relations priviléglées employeurs-employes. Cependant, pour les vacances de courte durée, on constate que de nombreux ministères ont tendance à faire appel aux agences de personnel temporaire sans ud'abort s'efforcer de pourvoir aux posfes vacants par d'autres mesures internes, notamment les affectations intérimaires et les nominations d'employés pour une période déterminée.

ves appropriées dans les cas d'abus. les étudie et prenne les mesures correctitrative du Conseil du Trésor pour qu'elle tion de la Direction de la politique adminisdes contractuels ont été portés à l'attenrésultats de la vérification de l'utilisation Règlement sur les marchés de l'Etat), les Conseil du Trésor (pour l'établissement du à des postes de la Fonction publique) et le Commission (pour toutes les nominations la responsabilité dans ce domaine entre la tuels. En outre, étant donné le partage de de mieux contrôler le recours aux confracministères de faire preuve de vigilance et mandé aux divisions du personnel des Le cas échéant, la Commission a recom-

dernières années, les verifications ont tants des employés. Au cours des deux ponsables des ministères et les représen-Direction générale de la dotation, les reset des entretiens avec les agents de la sés sur l'exercice des activités de dotation qécisions des comités d'appel, des expoantérieures, des rapports d'enquêtes et de compte des résultats des vérifications que possible, leur élaboration tiendra les vérifications soient aussi complètes présentent de réels problèmes. Pour que nées que dans les seuls ministères où se es ministères ne seront dorenavant examiavaient fait l'objet d'un examen dans tous ment. Par conséquent, ces questions qui pour élaborer des stratégies de redresseavaient reçu suffisamment d'information Commission s'est assurée que ceux-ci dans tous les ministères délégataires, la questions tondamentales susmentionnees Après avoir terminé l'examen des quatre

i. Un ministère est considère comme employeur phi pat quand il reçoit l'autorisation de la Commission o faire du recrutement à l'extérieur pour un groupe professionnel particulier.

# La vérification des activités de dotation en personnel

accordée aux bénéficiaires de priorité statutaire, la pertinence des outils et techniques de sélection, les contrôles liés aux nominations intérimaires et le recours aux contractuels. Entrepris en 1978, cet examen a permis d'assurer une vérification constante des aspects susmentionnés du régime de dotation en personnel dans tous les ministères délégataires.

A l'occasion, la considération accordée aux bénéficiaires de priorité statutaire ou aux bénéficiaires de priorité statutaire ou administrative n'a pas été suffiisante; mais il y a foutefois eu nette amélioration à cet égard par rapport à 1978. L'application du Régime d'autorisation en matière de priorités et les recommandations faites par la mant la gestion des priorités les ont. de toute évidence, incités à porter plus d'attention aux bénéficiaires et ont contribué à sugmenter sensiblement le nombre de sugmenter sensiblement le nombre de mominations chez ces derniers.

sonnel seront émises en 1980. ciations de rendement en dotation en perque des directives sur l'usage des appréla Fonction publique à ce sujet. Il est prévu Conseil du Trésor et de la Commission de donné la publication de la politique du modifications dans ce domaine, étant Les ministères apporteront sans doute des perfectionnés d'évaluation du rendement. ministères qui appliquent des systèmes rapports d'appréciation, même dans les au rendement réel tel que décrit dans les d'importance attribué, lors de la sélection, Commission s'inquiète toujours du peu dotation. Malgré les progrès enregistrés, la sur pied par la Direction générale de la d'accréditation des agents de dotation mis buable en grande partie au Programme des candidats. Cette amélioration est attrià améliorer les techniques d'évaluation ont toutetois révélé une tendance certaine de l'an dernier, les résultats de cet examen Semblables à ceux que publiait le rapport président au classement des candidats. ment et les tests—et les critères qui notamment les appréciations de rendede présélection, des outils d'évaluationguides de cotation, des rapports de jurys domaine des énoncés de qualités, des techniques de sélection englobe le vaste L'examen de la pertinence des outils et

Bon nombre de ministères ont encore des difficultés à administrer les nominations intérimaires. Ces difficultés ne portent pas tant sur le respect du principe du mérite

et les Autochtones. sous-représentés, notamment les femmes tamment la participation des groupes de jurys de sélection où augmente constion aux besoins, à preuve la composition plus en plus du principe de la sensibilisaministères se préoccupent également de tention qu'il convient de lui apporter. Les cés aux emplois publics reçoit toute l'atdu mérite, de l'équité et de l'égalité d'acde ces activités, l'application des principes cacité. Il importe de signaler qu'au cours tions de dotation afin d'en accroître l'effitères planifient de plus en plus leurs opéradotation. Il semble en outre que les minisexercice consciencieux de la fonction de sion des directives visant à assurer un de mécanismes très efficaces pour la diffuteres, les vérifications rèvèlent l'existence mission. Dans un certain nombre de minisrespect des principes énoncés par la Comune saine gestion de la dotation et le dictées, à quelques exceptions près, par postes de la Fonction publique ont été naires et de non-fonctionnaires à des indiquent que les nominations de fonctionvérification et d'examen de la dotation Cette année encore, les rapports de

En depit des progrès divers réalisés par de nombreux ministères, l'exercice des pouvoirs de dotation délègués s'est révéle déficient chez plusieurs. En effet, dans certains ministères décentralisés, les rapports et la communication entre l'administration centrale et les bureux régionaux ainsi qu'entre ces derniers et les bureaux locaux ont suscité des inquiétudes. Les l'identification de ces problèmes ont permandations faites à la suite de permis de rendre plus transparentes les activités de condre plus transparentes les activités de dotation en personnel et ont renforcé la surveillance et l'établissement renforcé la surveillance et l'établissement des renforcé la surveillance et l'établissement enterorisés.

Quatre questions fondamentales ont également fait l'objet d'un examen soutenu au cours de l'année, à savoir la considération



rous les candidats. apres l'ordre de mérite établi par rapport esse une nouvelle liste d'admissibilité alué tous les nouveaux candidats. On a ler concours. Le jury de sélection initial a e pureau et étaient admissibles au preours aux personnes qui travaillaient dans euxième avis restreignait la zone de con-Ms au lieu de travail de l'appelante. Ce stribution initiale. On a affiché un nouvel onnaissance de l'avis au moment de sa secoupes dai u, avaient pas pu prendre e, d'offrir la possibilité de concourir aux u'il convenait, à titre de mesure correcvalent participé au concours, on a décidé ille dans l'évaluation des personnes qui ccueilli. Comme on n'a relevé aucune interjeter appei, et son appei a étè andidate non reçue, elle avait le droit ument informée du concours. A titre de eté admissible qui n'avait pas été appel a conclu qu'il s'agissait d'une can-Hiché à son lieu de travail. Le comité one de concours, l'avis n'avait pas été oncours. Même si elle faisait partie de la lee due verbalement de l'existence du retard parce qu'elle n'avait été inforsugait du elle avait presente sa demande ione après l'échéance. L'appelante présmande rejetee parce qu'elle avait été oncours ministèriel restreint a vu sa Une employée qui avait participé à un uge ant l'énonce des qualités requises. unilisant un meilleur guide de cotation pondant aux exigences fondamentales Itrevue pour chacun des candidats ry de selection organise une nouvelle bséquente exigeaient qu'un deuxième s intégrées à l'opération de dotation andant l'entrevue. Les mesures correctiiut conduits d'une manière malséante itains membres du jury de selection se stitude a rediger des rapports; et enfin late a été utilisée pour évaluer son islites requises; une methode inadere ne lui a pas fourni un énoncé des cueilli pour plusieurs raisons : le minisquises et les capacités. Son appel a été lection touchant les connaissances es minimales relatives aux normes de Ice dn'il ne satisfaisait pas aux exigensuconts restreint a ete juge non qualifie Un employe qui avait participé à un 32 appeis accueillis en 1979 32 mesnues confectives prises a l'egard lection initial. Voici quelques exemples ampte des points taibles du procédé de ) la décision du comité d'appel et tenir esure corrective doit aller dans le sens lus la surveillance de la Commission. La léquate est conçue et mise en œuvre ec le ministère. Une mesure corrective orécèdés sont soigneusement analysés sel iup notation de dotation qui les va les appels accueillis ainsi que les

du nouvel exercice financier. sera soumise au Gouvernement au début politique est à l'étude et une version finale contre l'abus ou le vol. L'ébauche de cette

tion. Voici quelques exemples d'activités varie selon la teneur du rapport de vérificatant de l'adoption de mesures correctives fournie et des preuves demandées atteslement d'autres sujets. La nature de l'aide port de vérification, mais elle aborde égaparticulière aux recommandations du raptifs. La direction accorde une attention seils pour les aider à atteindre leurs objecdirectement aux ministères aide et concrètes d'amélioration et au besoin fournit vérification. Elle cherche des preuves consance des questions soulevées lors de la es ministères après avoir pris connaismine les plans d'action mis au point par La Direction générale de la dotation exa-Adoption de mesures correctives

et veillé à la mise en œuvre du proministère, recommande des changements dotation a examiné le plan d'action du tionnaires. La Direction générale de la sur le rôle et les responsabilités des gesnature de la fonction de dotation ainsi que naires organiques suivent un cours sur la demandait, entre autres, que les gestionl'ensemble de ses bureaux de district. On davantage les mesures en vigueur dans de la dotation d'un ministère contrôle • Il a été recommandé que le service IVIUS 9b

personnel des organismes intéressés. Ces de formation à l'intention des agents du sion, une série de cours et de rencontres psychologie du personnel de la Commissur pied, de concert avec le Centre de solution commune au problème. On a mis dn,il valait beaucoup mieux chercher une blables. On a conclu, dans ce contexte, nismes éprouvaient des problèmes semnombre d'autres petits ministères et orgasélection. On a noté aussi qu'un certain lacunes dans l'utilisation des moyens de ministère a révélé qu'il y avait certaines Le rapport général portant sur un peti

appel ou sanctionner la formation d'un te pourvoir au poste qui a fait l'objet d'un constituer un jury de sélection chargé de termes de l'instrument de délégation, sion de la Fonction publique doit, aux nation proposée est accueilli, la Commis-Si un appel interjeté à l'égard d'une nomi-Suivi des appels accueillis

suite sont venues confirmer ces constata-

mandées dans les divers rapports de vérif

mise en place des améliorations recom-

séances ont contribué grandement à la

cation. Des vérifications menees par la

Deux employés qui avaient participé à sion a été sollicité. exemples de cas où l'avis de la Commisen cause avaient été amoindries. Voici des possibilités d'avancement des employés

Deux employés ont demande à la avaient été amoindries. possibilités d'avancement des appelants employés, la Commission a affirmé que les concours avait créé des attentes chez les outre le mécanisme initial de sélection par la connaissance du personnel, et qu'en embryonnaire qui n'avait pas été porté à nement professionnel encore au stade d'un programme ministériel de perfectioncette mutation avait été faite dans le cadre employé a été muté au poste visé. Comme brusquement annulé et où un autre d'appel au moment où ce concours a été Commission de se prononcer sur leur droit un concours restreint ont demandé à la

nomination initiale. vue d'obtenir le poste et d'en appeler de la avaient eu la possibilité de concourir en n'avaient pas été amoindries, puisqu'ils d'avancement des deux appelants Commission a juge que les chances été reclassifié à un niveau supérieur. La tions ont été ajoutées au poste, lequel a par la suite. Un an après, certaines foncété considéré comme le plus compétent tre eux l'avait fait; c'est ce dernier qui a qu'il ne soit reclassifié, mais un seul d'enla possibilité de postuler le poste avant rieur au leur. Les trois employés avaient eu d'un troisième employé à un niveau supèter appel de la reclassification du poste Commission s'ils avaient le droit d'interje-

Processus d'autorisation securitaire

Cour fédérale d'appei et sera peut-etre appel qui se trouve maintenant devant la procédure de sélection a fait l'objet d'un Par suite de cette confusion, un cas de qeuce respective sur la procedure d'appei, la procédure de dotation dans leur incices de ce régime de sécurité et le reste de sur le lien qu'il faut établir entre les exigenvaleur. Il y aussi beaucoup de confusion ment à des fonds ou autres effets de une fois en poste, auraient accès régulierecasier judiciaire parmi les candidats qui, ministères pour détecter les détenteurs de tion sécuritaire est aussi utilisé par les sécurité de l'Etat, ce processus d'autorisasécurité. Conçu d'abord pour protèger la posent dans l'application des normes de ment de résoudre les problèmes qui se La Commission s'est efforcée sérieuse-

pesoin de protection des biens publics sité d'assurer la sécurité nationale et du nouvelle politique qui fait état de la nécesministères concernés à la rédaction d'une La Commission a participé avec les grands

porté devant la Cour suprême.

1978 à 2 927 en 1979). des mutations régressives (de 2 713 en accru de fonctionnaires qui ont accepté (330) est due, principalement, au nombre

Conversion de nominations pour une

parties. situation une solution juste pour toutes les publique et permet d'apporter a chaque ciateurs et la Commission de la Fonction tion entre les ministères, les agents négoadoptée assure une meilleure communicatinentes aient été prises. La démarche sans que les mesures de nominations perdelà de leur période d'emploi déterminée employés qui ont continué à travailler aupour une période déterminée, et les avisés du fait qu'ils avaient été nommés savoir les employés qui n'ont jamais été qui ont toujours soulevé des difficultés, à portait essentiellement sur deux questions cessus de dotation. Cette régularisation minée en raison d'irrégularités dans le profait, été nommés pour une période indéterune période déterminée, mais qui ont, en employés qui devaient être nommés pour sens visait à régulariser la situation des periode determinée. Le premier pas en ce situation des employés nommés pour une ministères de résoudre équitablement la publique a demandé, par écrit, à tous les En 1979, la Commission de la Fonction pour une période indéterminée période déterminée en nominations

ces mesures. employés ont été titularisés par suite de la Fonction publique. A la fin de 1979, 668 demandes pertinentes à la Commission de res de longue date et à présenter les examiner la situation de tous leurs vacataicette politique a amenè les ministeres a une période indéterminée. L'adoption de presque continu seraient nommes pour déterminée et ayant cinq ans de service employés nommés pour une période 1979. Il avait alors été convenu que les président du Conseil du Trésor, le 15 août suivi donné à une déclaration faite par le Le deuxième pas en ce sens portait sur le

# Opinion de la Commission

tion sans concours. d'un autre candidat en vue d'une nominasonne ont été amoindries par la sélection les possibilités d'avancement d'une per-Fonction publique, indiquer si, à son avis, alinéa b) de la Loi sur l'emploi dans la doit maintenant, en vertu de l'article 21, Cour fédérale en 1978, la Commission Par suite d'une décision rendue par la

occasions, elle s'est dite d'avis que les noncer sur 18 cas en 1979. A deux La Commission a été appelée à se pro-

# Justice dans la dotation en personnel

reux des plans de formation ministériels. sour qouuees dr. sbres un examen rigontales du poste. De telles approbations ne satisfont à toutes les exigences fondamenpromus sans concours, une fois qu'ils celui dudit poste. Ces employés sont tion d'employés à un niveau inférieur à priée, la Commission approuve la nominacorrigée que par une formation approdonné, et que cette lacune ne peut être pour être nommé au niveau d'un poste candidat ne réunit les qualités requises Dans les cas où il est évident qu'aucun

niveau suivant. lorsqu'ils satisfont aux exigences du er ne sont promus sans concours que Ces employes sont évalués régulièrement milieu de travail dont ils auraient besoin. née, la formation en classe, en usine et en donner, au cours d'une période détermitechniques ou des Cégeps et de leur des collèges communautaires, des instituts ter, au niveau EL-1, de nouveaux diplômes pris des dispositions souples afin de recruaux exigences du niveau EL-4. On a donc et l'expérience nécessaires pour satisfaire possedait les connaissances, les aptitudes dn, anchu des employés de ce groupe ne (EL) au ministère des Transports a révélé le groupe des techniciens en électronique des besoins en ressources humaines dans la Commission. Ainsi, un examen exhaustif ministère, l'agent négociateur intéressé et sans une collaboration véritable entre le Il est impossible de viser un tel objectif

ce total en 1979; cette augmentation tions en 1978, représentaient 25,7 % de tuaient 19,5% de l'ensemble des promonominations sans concours, qui constivement à 21,7% en 1978. Les autres de l'ensemble des promotions comparatitype de nomination comptait pour 19,3% reclassification a diminué, de sorte que ce nombre de promotions faisant suite à une ment à 27 305 en 1978. En 1979, le blissait à 22 047 en 1979 comparativeconnu une baisse sensible puisqu'il s'étad'effet de la nomination déterminée a nombre de prolongations de la période 91 nitne to ;6791 no (004 d) %8,81 6 8781 n9 (400 9) % 2,81 ab asseq minee a une periode indéterminée, est durée des fonctions, d'une période détertions entraînant une modification de la tion de 6,4%; le pourcentage de muta--unimib anu fioz ,6791 na 046 34 à 8791 mutations latérales est passé de 49 503 en tions sans concours a varié. Le nombre de La répartition des divers types de nomina-

> bles pour tous les tonctionnaires. d'instaurer des pratiques d'emploi équitapolitiques et les méthodes permettent plusieurs mesures en 1979 afin que les matière de dotation. La Commission a pris beaucoup de justice et d'équité en de la Commission qu'elle fasse preuve de risque de perdre leur emploi, ils exigent d'avancement professionnel, mais aussi le accepter des possibilités restreintes tonctionnaires doivent non seulement A une époque où un grand nombre de

Etant donné les mesures d'austérité qui Nominations sans concours

des nominations sans concours. tion, qui constituaient de loin la majorité suite d'une reclassification ou d'une muta-1979, sur les nominations effectuées à la sion a donc fait porter son attention, en rieur de la Fonction publique. La Commisseulement lorsqu'il y va de l'intérêt supéles nominations sans concours alent lieu redouble d'efforts afin de veiller à ce que les qui en a découlé, la Commission a diminution des perspectives professionnelont eu cours de 1975 à 1979, ainsi que la

solent justifiables. pecter pour que de telles nominations part une politique fixant les critères à res-Trésor, la Commission a adopté pour sa publiait alors le Secrétariat du Conseil du politique révisée de la classification que mérite et à la justice. Encouragée par la cation faisaient entorse au principe du tions accordées à la suite d'une reclassifi-En 1978, on a découvert que les nomina-

tera les intérêts de la Fonction publique. toute nomination sans concours respections garantiront, en quelque sorte, que ques sur les reclassifications et les mutamérite. On espère que les nouvelles politiplement et conformément au principe du ces nominations doivent être faites équitaser l'efficience de ses opérations et que répartir son personnel de façon à rehausque reconnaît à la fois que la direction doit La Commission est d'avis que cette politipermette ainsi de déceler toute irrégularité. geant que le droit d'appel soit accordé et d'un mécanisme de vérification en exipolitique assortit le système de dotation Dans certaines conditions précises, cette procèder à des mutations sans concours. definit clairement les motifs permettant de 1980, régira désormais les mutations. Elle et devant entrer en vigueur en janvier Une nouvelle politique, élaborée en 1979



# En décembre 1977, le Secrétariat du Con-

Agences d'emploi temporaire

les ministères. verses et l'utilisation de ces services par qualité de ce personnel, les taux de salaire raire afin de contrôler l'importance et la bersonnel des agences d'emploi tempolignes directrices relatives à l'embauche du Commission, a adopté une politique et des seil du Trésor, en collaboration avec la

était encore à l'étude en fin d'année. Région de la capitale nationale. Le projet s'il y avait lieu de le poursuivre dans la date à laquelle le gouvernement déciderait d'un an se terminant le 31 mars 1979, projet serait mis a l'essai pour une période Services. On avait alors décide que ce le ministère des Approvisionnements et des ententes d'offres permanentes avec des entreprises qui avaient déjà conclu obtenu des services d'emploi temporaire Depuis le 1er avril 1978, les ministères ont période maximale de huit semaines. agences d'emploi temporaire pour une personnel embauché par l'entremise des étalent autorisés à retenir les services du Selon ces lignes directrices, les ministères

eur l'opportunité de poursuivre cette politi-Trésor prenne une décision prochainement projet. On s'attend que le Conseil du la premiere année de mise en œuvre du Conseil du Trésor un rapport complet sur Services ont presente au Secretariat du le ministère des Approvisionnements et La Commission de la Fonction publique et

catégorie Soutien administratif. inférieure à 13 semaines et classés dans la nationale, à 2 165 emplois d'une durée pourvu, dans la Région de la capitale raire. Au cours de 1979, le bureau a bersonnel des agences d'emploi temponaximal de huit semaines fixé à l'égard du d'emploi a court terme en raison du délai a reçu un plus grand nombre d'offres de la Commission de la Fonction publique Le Bureau régional de la capitale nationale

> offertes aux diplômés généralistes. pour effet de minimiser les possibilités de la période de restrictions, ce qui aura més spécialisés se poursuive tout au long que la tendance au recrutement de diplôde l'économique et du génie. On s'attend l'informatique et certains secteurs précis

faites chaque année. duquel 250 nominations environ étaient agents généraux de l'impôt dans le cadre annulé son Programme de formation des ministère du Revenu national, Impôt a tient dans une certaine mesure à ce que le en 1978. Cette diminution des nominations 130 t à finementissement à 1051 1979. Seulement 656 nominations ont été site en 1978 contre seulement 18 690 en bnplidne de nouveaux diplômés d'univer-26 093 demandes d'emploi à la Fonction Par exemple, la direction générale a reçu

brecedente. nominations, soit 63 de moins que l'année port à 2 829 en 1978. On a effectué 210 communautaires et des Cégeps par rapde l'année 2 207 demandes des collèges précédente. On a, en effet, reçu au cours 1979 a été inférieur à celui de l'année nombre total de demandes reçues en le cas des diplômés d'université, le baisse du recrutement. Tout comme dans Cégeps ont également été victimes de la Les collèges communautaires et les

.8781 ne 818 à floqqei diants à titre d'agents des douanes par du Programme d'emploi d'été des étuont été employés en 1979 dans le cadre 1875 de 1978. De même, 578 étudiants que 1 804 emplois en 1979, au lieu des Cependant, le programme n'a pu fournir vement à 26 001 l'année précédente. per à ce programme en 1979 comparati-26 113 étudiants ont demandé de particiformation scolaire. Dans l'ensemble, secondaire des affectations relièes à leur carrière offre aux étudiants de niveau post-Le Programme d'emplois d'été axés sur la

comparativement a 646 en 1978. pératifs qui s'est établi à 542 en 1979 tuées dans le cadre des programmes cooréduit le nombre des nominations effecsession de travail, a considérablement dotation, qui a effectivement porté sur une La suspension temporaire des activités de entre les étudiants et le milieu de travail. bnpildne et les maisons d'enseignement, servent de trait d'union entre la Fonction leurs etudes. Les programmes coopératifs les affectations de travail pratiques liées à de faire alterner les trimestres scolaires et grammes offrent aux étudiants l'occasion d'étude et de stage en 1979. Ces provement les programmes coopératifs La Commission a continue d'appuyer acti-

> ·918( ndicapés à remplir les fonctions d'un évaluation des capacités des candidats sporé des méthodes plus souples jie du personnel de la Commission a cette initiative, le Centre de psycho-Iticulières puissent être prises. A l'appui

> ntention des gestionnaires. ogramme d'information d'une journée à mérale du perfectionnement a conçu un cet effort de sensibilisation, la Direction s paudicapés. En guise de complément artir l'importance des besoins particuliers -ser framente de la dotation font également resution des cadres supèrieurs et des se contra de dotation en personnel à l'innt l'objet d'une attention particulière. ocessus de dotation, les handicapés srsonnel. A chaque étape de l'analyse du accréditation des agents de dotation en ommation dans son Programme ssion a introduit des séances de formavers problèmes des handicapés, la Comsents de dotation et les gestionnaires aux isqu'il est essentiel de sensibiliser les

> gueur en 1980. sqime convenable devrait entrer en purnissent demeureront confidentiels. Un ssurant que les renseignements qu'ils écessaires concernant leur handicap, en se candidats à fournir les données emploi. La formule révisée visera à incil'examen de la formule de demande on, la Commission procède actuellement 35 handicapés. Pour corriger cette situas renseignements statistiques au sujet a été difficile de réunir méthodiquement

catégorie Soutien administratif. ab satsoq sab à saèmmon àtà tno saège vers ministères et 161 personnes handiée, 268 dossiers ont été présentés aux 131 décembre 1979. Au cours de l'anits au repertoire de candidats qualifiés austérité, 180 handicapés étaient insn 1979 et la poursuite des mesures on temporaire des activités de dotation aider les handicapés. Malgré la suspenrogramme conçu spécialement en vue égion de la capitale nationale dirige un e Bureau de dotation en personnel de la

es comme l'administration financiere, plomés de certaines disciplines spécialiublique et a porté principalement sur les on des besoins particuliers de la Fonction nees, le recrutement s'est fait en foncaustérité adoptées. Depuis quelques clivités dans ce domaine et des mesures otation par suite de la suspension des réduit considérablement ses activités de Division du recrutement postsecondaire ecrutement postsecondaire

tableau 17). ves et à l'évaluation des résultats (voir le la mise en œuvre de ces nouvelles initiati-Nouvelle-Ecosse devaient prendre part à brincipaux ministeres employeurs en Louction publique et que les chets des liorer la participation des Noirs dans la tives devaient être prises en vue d'amétre, il a été décidé que de nouvelles initiade la personne. A la suite de cette rencor missions fédérale et provinciale des droits l'emploi et de l'immigration et des comnaires de la Commission canadienne de a Nouvelle-Ecosse ainsi que des fonction des principales organisations de Noirs de

L'emploi des handicapés

emplois de la Fonction publique. s, obboseut y 1, accès des handicapes aux déceler et à supprimer les obstacles qui Conseil du Trésor, travaille activement à ploi des handicapés du Secrétariat du concert avec le Comité consultatif de l'en aide aux handicapés. La Commission, de ses diverses divisions pourraient venir en complète de tous les moyens par lesquels handicapés qu'elle a chargé d'une étude publique a créé un comité d'emploi des concertés. La Commission de la Fonction Fonction publique a fait l'objet d'efforts sonnes handicapées aux emplois de la En 1979, l'amélioration de l'accès des pe

pour l'examen, afin que les dispositions leur handicap tant pour l'entrevue que tionner toute exigence particulière liée à laquelle les candidats seront invitès a mer tin traitera d'une nouvelle politique selon supprimer les obstacles actuels. Ce bullees ministères concernant la manière de préparer un bulletin à l'intention de tous la sélection, la Commission est en train de pés peuvent franchir toutes les étapes de dne, dans la plupart des cas, les handicaen raison de leur handicap. Consciente candidats ne participent pas aux concour capées, étant donné que de nombreux gences particulières des personnes handiméthodes à utiliser pour répondre aux exi vaille actuellement à mettre au point les La Direction générale de la dotation tra-

5

relevé de leurs employés autochtones. importants n'ont pas encore termine le Il faudrait souligner que certains ministères un poste d'agent dans diverses categories. Environ 1 000 de ces employés occupent rist d'Etat du Canada et Travaux publics. Justice, Revenu national, Impôt, Secréta-

tion publique. nominations d'Autochtones dans la Fonc-1979, on a enregistré un record de 262 d'agent dans diverses catégories. En postulants, la grande majorité au niveau tones font partie de leurs répertoires de ver. Actuellement, près de 1 500 Autoch-Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancoutants de Moncton, Halifax, Montréal, et Regina, qui s'ajoutent aux bureaux exisveaux bureaux à Whitehorse, Yellowknife aux ministères grâce à l'ouverture de nouqu'ils offrent à la fois aux Autochtones et Fonction publique ont pu améliorer l'aide d'Autochtones de la Commission de la Les services régionaux de recrutement

36 dans la catégorie Exploitation. dans la catégorie Soutien administratif et Administration et service extérieur, 15 Fonction publique; trois dans la catégorie nomination de 54 candidats noirs dans la publique. Le programme a contribué à la des Noirs aux divers postes de la Fonction entrepris en vue d'assurer l'égalité d'accès Ecosse a poursuivi en 1979, les efforts pied par la Commission en Nouvelle-Programme d'emploi des Noirs mis sur En dépit des restrictions budgétaires, le Programme d'emploi des Noirs

diminué dans la catégorie Exploitation. Administration et service extérieur, il a Soutien administratif et dans la catégorie nominations s'est accru dans la catégorie a Fonction publique. Le nombre des en 1973, 292 Noirs ont été nommès dans Depuis la mise en œuvre du programme

publique a rencontré des représentants Drésident de la Commission de la Fonction Au cours du mois de novembre 1979, le

Tableau 17

Total

19 99 99 Exploitation tt 01 38 98 Soutien administratif 91 8 12 8 10 Techniciens ŀ 0 0 0 0 Administration et service extérieur 7 3 Scientifiques et spécialistes 2 0 0 0 Haute direction 0 0 0 9461 Satégorie professionnelle 6461 8761 1977 9261 Nombre de Noirs nommés à la Fonction publique dans la région Hallfax—Dartmouth, 1975 à 1979

99

09

programmes. considérable de la clientéle-cible de ces

de ses objectits. politique et discuter de sa raison d'etre et pour exprimer leurs vues au sujet de la personnes intéressées de se rencontrer tout au pays ont permis à plus de 3 000 Autochtones et de leurs associations pardes organismes gouvernementaux que des tes réunions d'information à l'intention tant œuvre globale de la politique. D'importannes, a joué un rôle clé dans la mise en son Bureau de recrutement d'Autochto-La Commission, surtout par l'entremise de

objectifs qu'ils se sont fixés. ler à ce que les ministères atteignent les décisions stratégiques importantes et veiltation a été mis sur pied pour prendre les tion. A cette fin, un Conseil mixte d'orienaux phases de mise en œuvre et d'évalualeur a assuré une participation continue entière à l'élaboration de la politique et les d'Autochtones de participer à part permis aux diverses associations nationa-Cette démarche tout à fait particulière a

de 1979-1980 soumis par les ministères. reprises afin d'examiner les plans d'action Conseil mixte d'orientation a siégé à deux ciation nationale des centres d'accueil. Le Native Women's Association et de l'Assol'Inuit Tapirisat du Canada, de la National Conseil des Autochtones du Canada, de la Fraternité nationale des Indiens, du les présidents ou les représentants de Secrétariat du Conseil du Trésor. Il réunit Direction de la politique du personnel du publique et un secrétaire adjoint de la saire de la Commission de la Fonction Ce conseil est co-présidé par un commis-

resultats. bien d'autres laissent présager d'heureux dienne de l'emploi et de l'immigration et du Nord canadien, la Commission canavaux publics, et des Affaires indiennes et celles conçues par les ministères des 1 rafois, des mesures novatrices du genre de demande de soumission des plans. Touteministères n'ont pas encore répondu à la vernement fédéral; en fin d'année, dix gans les programmes et services du goufaible représentation des Autochtones prendre pour atténuer le problème de la engagements particuliers qu'ils entendent plans d'action énonçant les initiatives et Quarante-six ministères ont rédigé des

relations de travail, Affaires extérieures, et du Nord canadien, Conseil canadien des de la Fonction publique, Affaires indiennes l'emploi et de l'immigration, Commission suivants: Commission canadienne de tifiés dans les ministères et organismes 1 897 employés autochtones ont été iden-Selon une analyse des plans d'action,

Grâce aux cours de langue qui leur sont offerts et à l'apprentissage à même le de travail, le nombre de titulaires dans cette situation a tendance à diminuer graduellement.

d'eventueis problemes. alors en mesure de les aider afin d'éviter des changements importants; elle sera derniers à la consulter avant de procéder à tains ministères. La Commission invite ces profils linguistiques déjà prévus dans cerrende plus urgents des ajustements de politique révisée de la prime de bilinguisme egalement que la mise en œuvre de la ient competence linguistique. Il se peut tation et teront l'effort voulu pour améliorer titulaires obeiront sans doute à cette inci-L'intention gouvernementale, beaucoup de que avant cette date. Conformément à programme continu de formation linguisti-1980, à moins qu'ils ne soient inscrits à un linguistiques de leur poste le 1er juillet n'ont pas satisfait aux nouvelles exigences dront leur prime annuelle de \$800 s'ils dne ces titnisires de postes bilingues percette tendance. Cette disposition prévoit employes bilingues accentuera sans doute bre 1979, sur la rémunération spéciale aux annoncée par le Gouvernement en décem-Une disposition de la nouvelle politique,

Dans le cadre de son Régime de dotation en personnel, la Commission fait tous les efforts pour que des fonctionnaires de plus applies sompétents en langue seconde et applie compétents en langue seconde et plus compétents en langue seconde et public canadien soient nommés dans les postes qui exigent la connaissance des deux langues.

Programme de recrutement d'Autochtones

L'élaboration d'une politique du personnel visant une participation et une représentation accrues des Indiens, des Méirs, des Fonction publique avait pour objectifs:

d'assurer l'entière participation des d'assurer l'entière participation des Indiens, des Méirs, des Indiens non inscrits

indiens, des Meirs, des indiens non inscrits et des linuit à la Fonction publique, particusuper le la un niveaux intermédiaire et supérieur de la direction et dans les rôles de consultation; de sensibiliser la Fonction publique aux et des sensibiliser la Fonction publique aux et sensibiliser la Fonction publique aux

besoins de formation et de perfectionnement des employés autochtones et de veiller à ce qu'elle y réponde; de s'esteurer que fer fut popt parti-

• de s'assurer que les Autochtones participent réellement à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes socio-économiques et culturels lorsque des Indiens, des Métis, des Indiens non inscrits et des Inuit forment une part

ifon est de prés de 70 % (voir le tableau 15). Le tait que la proportion des personnes qui ont satisfait aux exigences linguistiques de leur poste n'ait baissé que de 22,2 % révèle que la compétence en langue seconde d'un grand nombre de révision naires s'est améliorée et que la révision naires exigences linguistiques réalisée par les ministères était empreinte de réalisme.

Il est nécessaire de souligner que la compétence linguistique des titulaires de postes bilingues, qui n' ont pas fait l'objet de nominations, a elle aussi tendance à s'améliorer. L' an passé, le rapport de la Commission indiquait que 70,2 % des tituro Commission indiquait que 70,2 % des tituro commission indiquait que salisfaisaient aux nouvelles exigences linguistiques de leur nouvelles exigences linguistiques de leur poste, et qu'il s'agissait d'un constata positif. En 1979, cette proportion est passée à 76,7 % (voir le tableau 16) alors que près des bilingues compétents grâce, en des bilingues compétents grâce, en part les ministères.

tre de ces catégories. bostes bilingues entrent dans l'une ou l'au-Commission. Près de 2 000 titulaires de taisons humanitaires reconnues par la congé, ou jouissent de ce droit pour des mis en disponibilité, sont de retour d'un de la Déclaration Pearson en 1966, sont la Fonction publique fédérale au moment on avaient plus de dix années de service à âgés de plus de 55 ans le 31 octobre 1977 à des postes bilingues lorsqu'ils étaient gues le droit de le rester et d'être nommés qu'on a reconnu aux fonctionnaires unilinles dans la Fonction publique. C'est ainsi Decret d'exclusion sur les langues officielces linguistiques, a été explicité dans le poste bilingue sans satisfaire aux exigentout comme le droit d'être nommé à un période indéterminée. Ce droit d'occuper, quoit quocenber nu boste pilingue pour une ser que près de 10 749 d'entre eux ont le paraison des 16 513 en 1978. Il faut précisuffisante de leur langue seconde, en comfifulaires n'avaient pas une connaissance Il n'en reste pas moins qu'en 1979, 12 299

Environ 3 300 autres fonctionnaires occupaient de plein droit un poste unilingue, anglais ou trançais, et ont vu leur poste reidentifile comme billingue en prévision du service à offrir dans les deux langues officielles, la Résolution parlementaire de 1973 prévoit que ces titulaires ont le droit une période indéterminée sans avoir la stricte obligation de satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste. Il ne reste donc que 5 400 titulaires qui, sans être unilingues, ne satisfont plus aux exigences linguistiques de leur poste parce que celles-ci ont êté relevées en 1977-1978.

> pmet à un candidat unilingue de se prèster à un poste bilingue et d'y être nmé pourvu qu'il consente à devenir l'gue offerts aux frais du gouvernement à mins qu'il n'ait des droits acquis en ren de son âge ou de ses longs états de sylice. Ces nominations non impérativer nt bilingues sont rendues possibles ge officielles qui chadues possibles n'h bilingues sont rendues possibles ge officielles qui chadues année suspend, ge officielles qui chaque année suspend, ge officielles qui chaque année suspend, gis officielles qui chaque année suspend,

L deuxième régime de dotation permet As gestionnaires d'exiger que les candi-Lis à certains postes bilingues maîtrisent (à suffisamment les deux langues offiles dès l'entrée en poste. Ces nominahs impérativement bilingues ont augpiné en 1979 : leur nombre est passé de 1867 à 3 852.

s testrictions en matière de dotation rant l'année ont sans doute amene les cistomaires à recourir davantage à du réonnel temporaire pour assurer le aintien des services offerts dans les deux ignées officielles. Ainsi, 3 4 12 des 3 852 du emplois temporaires. C'est donc ès des emplois temporaires. C'est donc ès des emplois temporaires ont èté normés selon cette condition our une période indéterminée, soit près sont êté normés selon cette condition ur une période indéterminée, soit près l'3% de toutée les nominations pour une ricote indéterminée à des postes bilintriode indéterminée. Selon 1978.

neut déjà aux exigences linguistiques de -istsits iup (6791 n9 % 2, 37 s 8791 r oportion des fonctionnaires (de 77,7 % l constate une faible diminution de la 377-1978. En dépit de ce rehaussement, ne une se se postes bilingues survenu en at du niveau moyen des exigences linsânt finamesier du relèvement très 979). Le précédent rapport annuel de la no (de 22,3% en 1978 à 24,5% en res de leur poste à leur entrée en foncout pas satisfait aux exigences linguistiproportion des personnes nommées qui 978), on constate une augmentation de na 714 81) saugnilid satsoq sab is anoiti 1 ce qui a trait aux 14 343 autres nomi-

irs de la révision entreprise sur ce plan sur de la révision entreprise sur l'ensemble des ministères, environ 450 sistes seulement exigeaient le niveau le levé de bilinguisme alors qu'actuellement es niveau est exigé d'un peu plus de 000 postes comblés, auparavant, seulent 45 % des postes bilingues exigeaient niveau intermédiaire ou le niveau supeniveau lintermédiaire ou le niveau supenive au partir plus des postes proportires de la révision de la rév

ur poste au moment de leur nomination.

langues officielles. l'application du Décret d'exclusion sur le lités qui leur sont déléguées, en particulie vités des ministères quant aux responsat de la langue seconde, et surveiller les act des ministères des services d'évaluation postes bilingues, mettre à la disposition elatives aux exigences linguistiques des bostes pilingues, élaborer les politiques

premier, qui englobe 79% des cas, dnes' s, ettectue selon deux regimes. Le nomination sur six vise des postes bilinmission et les ministères, puisque une titue une activité importante pour la Com La dotation des postes bilingues, qui cor-

Anglais

Français

reclassifier le poste au niveau de l'emredéfinir les fonctions qu'il exerçait et de obtenir cette promotion et a convenu de possédait pas les qualités voulues pour Le ministère a déclaré que l'employè ne sa nomination comme l'exige la politique. au niveau du poste dans l'année suivant

# Les langues officielles et la dotation

ponsabilités, elle doit voir à la dotation des publique. C'est ainsi qu'entre autres restions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction langues officielles assujettie aux disposien œuvre de la partie du Programme des La Commission est responsable de la mise

#### Tableau 15

raudne secouge 31 décembre 1979 Titulaires de postes bilingues, selon le niveau de compétence requis en langue seconde,

noissardia de aprienta anuluis tristrograpa en setsogis				
Total	52 792	100,0	267 28	) L
Autres	4 121	8,7	3 467	
IsminiM	11 326	21,5	12112	
Intermédiaire	31 264	8'69	31 200	
Supérieur	187 8	0,11	6013	
Niveau de compétence requis en expression orale	.N	%	.N	

niveau professionnel ou technique (P). orale, ou comportant soit le niveau minimal (R), soit un

Source: Ministère des Approvisionnements et

#### Tableau 16

31 décembre 1979 Titulaires de postes bilingues selon qu'ils satisfont ou non aux exigences linguistiques de leur poste

dlsfoT	40 493	<b>L</b> '9L	10 749	20,4	1 220	5,9	267 28	100
noitatiolqx∃	3418	0,89	1 492	7,62	113	2,2	5 023	01
Soutien administratif	12315	7,67	748 8	23,0	242	8,8	16 707	10
Techniciens	3 256	6,47	1801	23,0	103	2,2	0174	10
Administration et service extérieur	15 532	6,18	2 903	15,3	532	8,2	796 81	10
Scientifiques et spécialistes	4 853	9,77	1 207	٤,61	861	3,2	9 2 2 8	10
Haute direction	762	<b>7</b> '94	661	7,61	67	6'⊅	1010	01
Catégorie professionnelle	.N	%	.N	%	.N	%	'N	
	Satisfo	tno	d tno'N satisfa		Doiver satisfai		stoT	JE.
			1	otsitss el	sed the			
			gix∃	ences lin	səupitsiug			

Comprend 117 postes bilingues qui n'ont pas encore poste. cependant insuffisante en regard des exigences de leur qes employés bilingues dont la compétence est l'acquérir. Outre ces unilingues, ce groupe comprend tence requise mais dont certains sont désireux de occuber un poste bilingue sans posséder la compéaTitulaires autorisés en vertu du Décret d'exclusion, à

SACINIAS Source: Ministère des Approvisionnements et brotessionnelies. eté classés dans l'une ou l'autre des catégories

> tives au niveau local. possibilité de prendre des mesures correcdessinent et il donne aux ministères la problématiques et les tendances qui se

Fonction publique a été violé. de base de la Loi sur l'emploi dans la voirs de dotation ou que l'un des principes tion où le ministère a outrepasse ses pou-On peut qualifier d'irrégulière une nominarévocation des nominations irregulieres. des à adopter jusqu'à l'autorisation ou à la voir des ministères et des bonnes méthotion de conseils et d'aide au sujet du pou-Les mesures correctives vont de la presta-

ves qui ont été prises. conta de l'année et des mesures correctiples du genre d'enquêtes effectuées au l'objet d'un examen. Voici quelques exemété résolus et les autres faisaient toujours Au 31 décembre 1979, 185 cas avaient des modalités des accords de délègation. 354 nominations ont été faites à l'encontre sur ces cas en 1979. Il a été prouvé que tions irrégulières et de mener des enquêtes découvrir toute une gamme de nomina-Le programme de contrôle a permis de

Un ministère avait nomme sans con-

procédé à la nomination de l'employé à ce qualités du candidat et la Commission a ministère a trouvé un poste adapté aux l'emploi dans la Fonction publique. Le en vertu du paragraphe 6(3) de la Loi sur dre à ce que la nomination soit révoquée autre poste qui lui convienne, soit s'attentère qu'il devait soit trouver à l'employé un le poste, la Commission a avisè le minisl'employé n'était pas qualifie pour occuper délégation des pouvoirs de dotation et que avait eu violation des conditions de la mentales du poste. Etant donne qu'il y ne satisfaisait pas aux exigences fondament découvert que l'employé en cause Après enquête, la Commission a égaledélégation des pouvoirs de dotation. contrevenant ainsi aux conditions de la mal plus élevé que son poste antérieur, un poste qui comportait un salaire maxicours et sans droit d'appel un employe a

n'a été interjeté et la Commission a cond'afficher un avis d'appel. Aucun appel lités de l'employé, la Commission a décidé ler cet emploi. Prenant en compte les quapeu d'autres employés auraient pu postud'appel. L'écart de salaire était minime et informer les autres employés de leur droit catégorie professionnelle différente sans poste antérieur et qui appartenait à une tait un salaire maximal plus èleve que son conta un employé à un poste qui compor-Un ministère avait nomme sans con-

tion un employe a un poste de niveau Un ministère avait nommé sans promofirme la nomination.

supérieur et ne l'avait ni évalué ni promu

poste.

énoncés de politique en matière de dotation que par des règlements.

en cause ont été révoqués. gouvernement du Canada. Les règlements q elimination des dossiers généraux du bas avec les exigences du Programme à la dotation, un délai qui ne concordait la conservation de certains documents lies outre, les réglements fixaient, à l'égard de une tois de plus les règlements inutiles. En concours, qui sont très complètes, rendent lignes directrices concernant les zones de cours, les dispositions de la Loi jointes aux tres occasions, comme la zone de conavoir recours à un règlement. Dans d'auprendre les décisions qui s'imposent sans voirs pour que les intéressés puissent publique accordent suffisamment de poutions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction rieur de la Fonction publique, les disposinations de personnes provenant de l'exté-Dans certains cas, par exemple les nomireglements et en a modifié huit autres. En 1979, la Commission a révoqué sept

ployés mis en disponibilité. intérimaires sans nuire à leur priorité d'emnibilité puissent accepter des nominations minimal et que les employés mis en dispomises en disponibilité réelles à un niveau par la Commission puisse conserver les torisation en matiere de priorités instauré afin de faire en sorte que le Régime d'auments relatifs à la mise en disponibilité, modifications qui s'imposaient aux règlecandidats. On a, finalement, apporté les cotation des qualités que doivent avoir les modifie les réglements pour simplifier la ment des motifs de leur renvoi. On a aussi conrs de stage soient informés expliciteveiller a ce que les employes renvoyés en (prolongation du stage probatoire) afin de ment aux décisions de la Cour fédérale On a modifiè les règlements conformé-

ontrole

Au nom de la Commission, la Direction dénèrale de la dotation est chargée de contrôler tout au long de l'année la taçon dont les ministères exercent le pouvoir qui leur a été délègué en matière de dotation. Cette responsabilité s'attache surtout aux nominations qui, à l'intérieur d'un ministère, semblent aller à l'encontre de l'intériton de l'une des conditions de la délègation ou encore de la politique de dotation de la Commission.

Le programme de contrôle permet de recueillir des renseignements utiles à la Commission en sa quelit de le seponsable de la dotation en personnel à l'échelle de la Fonction publique. Il permet également de déceler avec précision les situations

Système automatisé de diffusion des avis

lieux de travail des employés. avis de concours et d'appel aux divers pegnoonb bins sure la livraison finale des g zoue de concours; elle a en outre rendu moyen étant réduit proportionnellement à cours national interministériel, le délai semaines la période nécessaire à un conoration a permis de réduire de trois traduction et de transmission. Cette amélipression et de diffusion à un seul centre de communications reliant 14 centres d'imbiognotion a l'aide d'un reseau de tèledination de l'ensemble du mécanisme de autres. On a procédé à une meilleure coormillion de dollars en frais salariaux et réalisant des économies annuelles de 1,5 en moyenne de 2,7 pages, à une page, on a réduit la longueur des avis, qui était Pour répondre aux exigences du système, distribution d'avis de concours et d'appel. d'accroître l'efficacité de production et de la Commission afin de réduire les coûts et Ce système à été instauré récemment par

Parmi d'autres mesures visant à améliorer le rapport coût-efficacité et maintenant au stade de la conception ou de l'élaboration, stade de la conception ou de l'élaboration mentionnons : un moyen permettant de procéder à une diffusion plus selective des avis; l'occasion de faire des économies aubplèmentaires en éliminant les frais découlant de l'achat et de l'entreposage du papier et en modifiant la présentation des avis d'appel.

Simplification du Réglement sur l'emploi dans la Fonction publique

Dans son rapport annuel de 1978, la Commission affirmait qu'on avait trop mis l'accent sur la réglementation de la gestion du personnel. La Commission a apporté un personnel. La Commission a apporté un pitre en 1978 et a poursuivi ses efforts en tes en 1979 afin de surmonter cette difficulté, de respecter les décisions de la aut les examens actuels du mécanisme de sur les examens actuels du mécanisme de dotation. Le Comité consultatif conjoint, des représentants de la Commission et des représentants de la Commission et des représentants de la Commission et des ministères, joue un rôle cle sur ce des ministères, joue un rôle cle sur ce plans.

La Commission a examiné les réglements actuels afin de déterminer ceux qui actuels afin de déterminer ceux qui pouvaient être révoqués et ceux qui et de simplicité. Lorsque les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique conférent suffisamment de pouvoirs, les réglements sont superiflus. Dans d'autres cas, les exigences du processus d'autres cas, les exigences du processus de doitation sont mieux satisfaites par des de doitation sont mieux satisfaites par des

flygramme d'accréditation des agents de (ation

s conseils de l'un de ces agents. stionnaires qui ont bénéficié de l'aide et ents de dotation accrédités, soit par des In publique sont faites soit par des (35. Toutes les nominations de la Foncressité de déroger aux conditions étacommission la Commission la nœuvre accordée aux ministères et l'u' renseignés sur la marge de cossité de certains procédés de sélec-Geuts competents, sensibles à la the, cela se traduit par l'embauche processus de dotation. Sur le plan prane un certain nombre de fonctions liées Escuter avec beaucoup de professionnasants de dotation la compétence pour ç mme d'accréditation est de donner aux Protion publique. L'objectif du proal abilité à l'égard de la dotation dans la li qes buucibanx wokeus q, assnuer l, imin des agents de dotation représentait (mmission a déterminé que l'accréditapouvoir de dotation aux ministères, la l'a son optique actuelle de la délégation

pipis la mise en vigueur officielle du Pro-(nation, la Commission a reçu 1 260 (nation, la Commission a reçu 1 260 nommandations en vue de l'accrédital'n d'agents de dotation expérimentés et l'a agrée 1 095. La première phase, soit l'aise en œuvre initiale, a mené à la l'aise en œuvre initiale, a mené à la nestion, le 1 er mai 1979, du programme nocréditation grâce auquel tous les ents de dotation possédant plus d'un an sypérience pouvaient êtra fre accrédités si ents de dotation grace auquel tous les ministère et acceptée par la mmission.

aux agents du y participaient déjà, soit total de 364. En fin d'année, 58 agents total de 364. En fin d'année, 58 agents ceés les étapes du programme, 50 ont andonné, principalement parce qu'ils andonné, principalement parce qu'ils andonné, principalement parce qu'ils andonné, principalement percetait la Fonction publique ou le sectric de la dotation, et ceux qui restent ur perfectionnement.

It perfectionnement.

It au total 1 129 agents de dotation d'au total 1 129 agents de dotation et mada. De ce nombre, 1 104 sont classinada. 
-uon e0S xus isnis tristuois's ,noitstibi

n se sont inscrits au programme d'ac-

prédités dans ils Fyontion publique du nada. De ce nombre, 1 104 sont classabas. De ce nombre, 1 104 sont classabas. De ce nombre, 1 104 sont classion de groupe Gestion du personnel 5, 9 tocompris des généras professionnels, y compris des généras et autres œuvrant dans le secteur de set autres œuvrant dans le secteur de fortain et la langue de travail préférée de minin et la langue de travail préférée de minin et la langue de travail préférée de

conseillers en dotation de la Commission servent aussi de personnes-ressources au cours d'un certain nombre de seances de formation destinées à des agents de dota iton, à des adjoints à la dotation et à des cadres organiques.

dotation, que les seances de formation verification récente de ses opérations de rendement du ministère ainsi qu'à une constater, grace au controle continu du à la sélection des candidats. On a pu et les techniques liees à l'evaluation et insistant particulièrement sur les aptitudes en vertu de la délégation des pouvoirs, en gestionnaires qu'aux agents de dotation bilités précises qui incombaient tant aux conta mettalent l'accent sur les responsanaires selon un mode décentralise. Les trois mois, on a formé plus de 300 gestior ment dits. Pendant une période de deux les ressources en vue des cours propreormant son personnel et en lui fournissar naires et a ensuite aidé le ministère en formation adapté aux besoins des gestior Commission a conçu un programme de tion requis. A la demande du ministère, la mettre en œuvre le programme de tormanaissances nécessaires pour concevoir et reconnu qu'il ne possédait pas les conpersonnel. Le ministère a egalement responsabilités en matière de dotation en voulue pour s'acquitter de leurs futures gestionnaires n'avaient pas la formation voirs lui soient délégués a reconnu que se parait à accepter que de nouveaux pouministères. Ainsi, un ministère dui se prea certains problemes particuliers des conseils, la Commission offre des solutior, Il arrive souvent que, par son aide et ses

Voici, à titre d'exemples, d'autres activité auxquelles les conseillers en dotation ont participé en 1979 : ils ont aidé 26 ministères à mettre en mivre les recommandations formulées

avaient été efficaces et que le pouvoir de

dotation était bien exercé.

oeuvre les recommandations formulées dans le cadre des vérifications, y compris l'établissement de politiques de dotation et de méthodes de contrôle dans leur ministère, ainsi qu'à modifier certaines pretiques;

Ils ont aidé cing ministères à préparer

 ils ont aidé cinq ministères à préparer des programmes de formation destinés aux gestionnaires organiques en leur four nissant les ressources humaines et matérielles nécessaires à leur mise sur pied;
 ils ont fait partie d'un groupe consulta

petifs ministères et organismes;

iis ont organisé des colloques sur la dotation à l'intention des agents de dotation des ministères dans plusieurs régions

nationale œuvrant auprès d'environ 30

tif du personnel de la Région de la capita

• l'obligation faite au sous-chef d'élaborer des objectifs ministèriels compatibles avec ceux de la Commission, afin d'atteindre les buts globaux de toute l'administration en matière de dotation en personnel.

l'efficience de la dotation en personnel. raient propres à accroître l'efficacité et mécanisme de délégation qui lui sembledemander toutes les modifications au Commission. Il sera également invité à ou les plaintes qui ont été présentees a la ses opérations, y compris les allégations conclusions de la vérification qui touchent ment de commenter tous les aspects des ticulier. Le ministère sera prié parallèlements dui concernent un ministère en parse réunira pour étudier tous les renseignechef, le Comité consultatif de la délegation mois après la remise du rapport au sousphase dite de postvérification. Quelque six tère, mais elle comprendra désormais une point de départ de l'évaluation d'un minischapitre 7). La vérification sera toujours le qui a fait l'objet d'une délégation (voir le rendement des ministères dans le domaine renseignements qui permet d'évaluer le cyclique, constitue la principale source de de la dotation, qui se déroule sur une base Le Programme de vérification et d'examen

Les commissaires rencontreront alors le sous-chef afin de vérifier si le mécanisme de délégation et, en particulier, les objectifis fixés, sont claire. Le dernier aspect de ce travail consistera à modifier les annexes prises et à procèder à la prochaine évaluation de ce ministère.

La Commission estime qu'elle dolt mieux gièrer le mécanisme de délégation et coordonner ses conseils et sa partioipation donner ses conseils et sa partioipation mesure d'examiner le rendement des ministères en matifière de dotation. Cet examen permettra d'améliorer les pratiques déficientes qui ont cours dans les ministères afin de satisfaire dans une plus grande mesure les intérêts et les besoins de la Fonction publique, et aussi d'identifier les les la factions publique, et aussi d'identifier les la faiblesses des politiques et ussis d'identifier les faiblesses des politiques et usage.

#### Consultation et aide

En 1979, la Commission a confinué à fournir un service de consultation en dotation fant au niveau de l'administration centrale que des régions. Ce service vise à aider les ministères en expliquant aux agents de dotation les mesures législatives régissant l'emploi dans la Fonction publique et les politiques de dotation de la Commission ainsi qu'en leur donnant des conseils sur ainsi qu'en leur donnant des conseils sur des aspects complexes de la dotation. Les

dotation qu'elle a mis sur pied afin de donner une base de connaissances homogènes permat d'accroître la qualité de l'aide et des conseils tournis. Le processus de dotation lui-même est en voie d'être simplifié en partie grâce à l'instauration du Système automatisé de diffusion des avis, qui permet de diffuser plus efficacement les avis de concours et d'appel au moyen les avis de concours et d'appel au moyen d'un réseau de tèlecommunications électronique établi à l'échelle du Canada.

pour les ministères. ges certains tant pour les employés que Une telle approche comporte des avantapour organiser des concours communs. vaillé activement avec de petits ministères ces deux extrêmes, la Commission a traque. Afin de trouver un moyen terme entre ouvert à l'ensemble de la Fonction publitreint au petit organisme ou un concours de concours, à savoir un concours reschoix à faire entre deux formes extrêmes limité, un dilemme permanent entoure le Etant donné que le marché du travail y est naît une transformation fondamentale. et organismes de moindre dimension con-La zone de concours dans les ministeres

Nouvelle optique de la délègation

Il s'agit ici d'une nouvelle méthode de délégation des pouvoirs de dotation qui permettra d'adapter le pouvoir délégué et ses conditions d'exercice aux besoins précis des ministères, en vue de favoriser une meilleure gestion de la fonction de dotation en personnel.

Les éléments essentiels de ce nouveau système ainsi axé sur les besoins des ministères englobent un instrument de délégation modifié qui accordera le pounée plutôt que déterminée et une série de cinq annexes définissant, pour chaque ministère :

la portée du pouvoir délégué, c'est-adire le groupe et le niveau des postes à l'égard desquels la Commission a délégué au sous-chet le pouvoir de faire des nominations;

la politique relative aux zones de

concours;

• les politiques de dotation en personnel,

c'est-à-dire celles qui sont particulières au
ministère en raison de son mandat et les
besoins spéciaux qui en découlent au chapitre du milieu et des ressources humaines;
nes;

 Raportée de la subdélégation, c'est-àdire si le pouvoir est subdélégué à des agents organiques ou fonctionnels ou aux deux et quel est le lieu de travail de ces agents;

motif sous-jacent à cette priorité. taire ou administrative quel que soit le ployés qui bénéficient d'une priorité statu-

fonction (réorganisation). soit par suite de la suppression d'une dont l'emploi a pris fin, soit faute de travail On employe mis en disponibilité est celui a été identifié pour la mise en disponibilité. nommé pour une période indéterminée qui employè excédentaire est un employè Commission de la Fonction publique. Un en vertu de la Loi mais de la politique de la administrative confère le même statut, non avant les autres candidats. Une priorité q, ette considere pour une nomination taire confère le droit d'être nommé ou Aux termes de la Loi, une priorité statu-

plété avec succès leur formation linguistisoit des employés qui n'avaient pas comdes membres des cabinets de ministres, étaient soit des employés en congé soit mis en disponibilité, tandis que les autres déclarés excédentaires, 544 avaient été ce nombre, 1 548 employés avaient été nes ont fait l'objet d'un redéploiement; de peneticiaires de priorité et 2 206 personmément d'efforts au redéploiement des En 1979, la Commission a consacré énor-

comme l'indique le tableau 14. 2 749 noms au 31 décembre 1979, bénéficiaires de priorité comptait encore offres d'emploi raisonnables. La liste des retraite, sont décédés ou ont refusé des eux ont donné leur démission, ont pris leur il convient d'ajouter que certains d'entre cesse d'avoir droit à une priorité en 1979, employés. Bien que 702 employés ont frouver de nouveaux emplois pour ces La Commission ne réussit pas toujours à

Amelioration du processus de dotation

gramme d'accréditation des agents de l'interprétation des politiques. Le Proconseils nécessaires pour ce qui a trait à tion en dotation afin de fournir l'aide et les dotation et a accru le service de consultaa développé le Centre d'interprétationdes outils mieux adaptés. La Commission modifiés et certains autres remplacés par jour, sept articles ont été révoqués, huit, Ponction publique a été entrepris et à ce matique du Règlement sur l'emploi dans la ments porte des fruits. Un examen systémoyen de politiques plutôt que de règleelle se proposait de gérer le système au fronts en 1979. La théorie selon laquelle lisé des progrès importants sur plusieurs Commission de la Fonction publique a réadu système de dotation en personnel, la Dans ses efforts pour améliorer la gestion eu bersonnel

> dualités étant donné que le programme de postes vacants qui correspondent à leurs deviendra plus difficile de découvrir des l'expiration de leur période de priorité, il déployés pour placer ces employés avant Même si tous les efforts nécessaires seront dre les rangs de la Fonction publique. d'employé mis en disponibilité pour rejoinnu certain temps encore de la priorite été mis en disponibilité bénéficiaient pour dentaire. Les employes qui avaient deja droit à la priorité d'employé déclaré excéun emploi au cours de la période ouvrant Commission ne réussit pas à leur trouver en disponibilité qui s'étend sur un an si la cient encore de la priorité d'employé mis Les 80 employés excédentaires bénéfi-

Situation actuelle

tonlours.

favoriser le placement de tous les em-Le règime est également conçu en vue de

restrictions du Gouvernement se poursuit

le si le règime a permis dans une . etilidino | ne sim etté nu devaient être mis en niveau inférieur à celui du poste dont sation, 307 ont dû accepter un poste 1799 employés touchés par une réor-

onibilité. e dans d'autres, il y a eu mise en rité d'employé déclaré excédentaire, involonger la période ouvrant droit à la Dans certains cas, les ministères ont chonnaires qui n'ont pas trouvé d'emglois aux intéressés, il y a encore des gaine mesure de trouver de nouveaux

Meau 13 '9 (voir le tableau 13). ivé un autre emploi au 31 décembre 32 employés touchés n'avaient pas illique. En fait, seulement 16,7% des epter un autre poste à la Fonction jont fait part de leur peu d'intérêt à -mêmes un emploi, ont pris leur retraite a 775 fonctionnaires qui se sont trouvé

bleau 14

embre 1979 aloyes, declares excédentaires et avisés de leur statut, qui n'ont pas trouvé un autre emploi au 31

533	453	08	le le
77	<b>Z</b> 9	L	noitatiol
99	67	L	tien administratif
105	06	91	hniciens
86	94	22	ninistration et service extérieur
661	071	58	satislistes et spécialistes
1	Į.	0	te direction
IstoT	nə siM əfilidinoqsib	Excédentaires	<del>é</del> gorie professionnelle
	oyes		

ployés ayant priorité de dotation au 31 décembre 1979

rsonnes habilitées mais n'exerçant pas leur droit de 5 749 299 2 187 28 mation linguistique non réussie 56 977 décentralisation 911 17 94 noiteatieving réorganisation 119 99 699 ployés excédentaires 27 01 11 décentralisation privatisation 711 réorganisation 608 217 269 ployés mis en disponibilité 97 98 mbres du cabinet d'un ministre 72 18és: retour/remplacement Total Disponibles disponibles<sup>8</sup> ire de priorité MON Nombre d'employés

.91IIC

pour le début de 1979. cas, la mise en disponibilité était prevue tion à la fin de 1978; dans la majorité des excédentaires ont été avisés de leur situaplupart des 3 192 employés déclarés matière de priorités a connu du succes. L croire que le Régime d'autorisation en

nel et de regagner les rangs de la Fonction priorité en matière de dotation en personla privatisation ont choisi d'utiliser leur privatisé. Certains employès touches par sont vu offrir un poste dans un organisme a privatisation, puisque ces derniers se sation) et, d'autre part, ceux touchés par on la suppression d'une fonction (réorgant employés touchés par la penurie de traval établit une distinction entre, d'une part, le leur situation au 31 décembre 1979. On fonctionnaires touchés par ces mesures e Les tableaux 11, 12 et 13 indiquent les

numéro d'autorisation en matière de priorin'est pas qualifié, et que la Commission en pour occuper le poste. Si le bénéficiaire de disponible et possède les qualités requises

employés excédentaires sans concours et d'exclusion lui permettant de nommer des qualifié, la Commission a obtenu un décret nommé à un poste pour lequel il serait empêcher un employé excédentaire d'être échelles de traitement, qui auraient pu techniques, comme les écarts dans les Afin d'éliminer les obstacles artificiels ou

mulguées en août 1978, il est permis de touchés par les mesures d'austérité produ groupe de fonctionnaires directement Si l'on observe ce qui s'est passé au sein

10101

Exploitation

Techniciens

Haute direction Catégorie professionnelle

Tableau 11

Soutien administratif

Administration et service extérieur

Scientifiques et spécialistes

règles du régime ont été respectées. cours et d'appel afin d'indiquer que les tes est apposé sur tous les avis de conpar concours ou par d'autres moyens. Un est persuadée, il peut pourvoir au poste sur-le-champ. Si le ministère estime qu'il priorité est reconnu qualifié, il est nommé ser tout bénéficiaire de priorité qui est

disponibilité. excédentaires avant leur mise en du possible, la nomination des employes décret afin de permettre, dans la mesure sans droit d'appel. On a eu recours au

Les réductions actuelles ont également statut de prioritaires. retenaient encore au 31 décembre le en disponibilité en 1979, dont 1 322 1978. Il y a eu aussi 1773 employés mis leur retraite, soit 18,3% de plus qu'en 53'5%' Eu 1979, 7 216 employés ont pris 4 751 en 1979, soit une augmentation de teur privé est passé de 3 856 en 1978 à Fonction publique pour se joindre au secd'employés qui ont démissionné de la Il est intéressant de noter que le nombre en 1979, soit une augmentation de 9,5%. 715 05 à sèssed finos eli ,8761 ne e84 81 démission ont augmenté; en effet, de Les départs motivés par la retraite et la d'emploi s'est accru de 2,3% en 1979.

Par ailleurs, le nombre des cessations

nominations de ce genre. à la fin de 1979, on avait procédé à 6 386 intérimaires ont été effectuées en 1978 et, nières années. En effet, 4 844 nominations grandement accru au cours des deux dernombre des nominations intérimaires s'est tate, dans le même ordre d'idées, que le sont peut-être encore à venir. On consont déjà été effectuées et de celles qui raison des compressions de personnel qui tion en personnel de leur organisation en montre de plus de souplesse dans la dotament à ce que les gestionnaires font 10,5%. Ce phénomène tient probablepériode déterminée ont diminué de 16,8% alors que les nominations pour une une période indéterminée ont diminué de des fonctionnaires. Les nominations pour des répercussions sur la durée d'emploi

# priorités Régime d'autorisation en matière de

Fonction publique. stipulé dans la Loi sur l'emploi dans la requises serait pleinement étudiée, tel que postes pour lesquels ils ont les qualités employés excédentaires à l'égard des rigoureux par lequel la candidature des rer un régime largement accessible et très mission s'est alors estimée tenue d'instauen vigueur qu'au cours de 1979. La Comleur mise en disponibilité ne devait entrer cernés ont reçu leur avis en 1978, mais de priorités. La plupart des employés con-1978 le Régime d'autorisation en matiere Fonction publique a instauré en novembre sur le personnel, la Commission de la les mesures d'austérité du gouvernement Prévoyant les répercussions qu'auraient

poste. La Commission peut alors lui adrespublique de son intention de pourvoir à un qu'il a averti la Commission de la Fonction matière de dotation en personnel que lorsexercer le pouvoir qui lui a été délégué en En vertu de ce règime, le ministère ne peut

Le Tableau II presente les entpoyes déclarés excédentaires et avisées de leur statut au cours de la période de restrictions économiques annoncée en août 1978, tandis que le tableau 12 fait état de redéploiement de ces mêmes employés.
publique. Le tableau 11 présente les employés

Redéploiement

2 638

211

824

317

817

Réorganisation

171

711

113

Privatisation

12	Tableau

Employés déclarés excédentaires et avisés de leur statut selon le motif

Redéploiement des employés déclarés excédentaires et avisés de leur statut

lstoT	872	652	698	664 L	98	8 F
Exploitation	28	69	30	Z	8	
Soutien administratif	97	534	402	189	54	,
Techniciens	81	74	94	۷9۱	91	L
Administration et service extérieur	19	671	961	968	24	 Ъ
Scientifiques et spécialistes	136	135	160	127	13	7
Haute direction	0	1	L	8	0	
Catégorie professionnelle	enêM este	əmêM enstère	entuA enéteinim	IstoT	-Briva- noitseit	Gra of
	inS	te à une réc	organisation	l		

# La dotation en personnel

mobilite du personnel. que témoigne de l'effet de l'austérité sur la mutations à l'intérieur de la Fonction publia la baisse du nombre de promotions et de menté de 10,7% en 1978. Cette tendance sidère que le nombre de mutations a augune diminution sans précédent, si l'on conles de moins en 1979, ce qui représente également 3 163 (6,4%) mutations latérade moins que l'année précédente. Il y a eu 1979, ce qui représente 6 872 promotions nə (%2,02) 770 72 6 8781 nə 949 & əb même, le nombre de promotions est passé interne a baissé de 13,6 % (15 553). De (3 932) par rapport à 1978 et que l'activité Fonction publique a diminué de 20,5%

listes (voir le tableau 10). dans la catégorie Scientifiques et spéciadans la catégorie Exploitation et 4,8% sions. Ces dernières ont varié entre 2,6% qui ne soit pas touchée par les comprescompte 18 personnes de plus, est la seule catégorie Haute direction, dont l'effectif groupe B des Opérations postales. La tious apportees aux données pour le sousnette de l'effectif tient compte des correcemployés en une année. Cette réduction pond à une réduction nette de 7 883 passée à 2,9% en 1979, ce qui corresqui s'établissait à 1,5% en 1978, est de la Fonction publique. La réduction, depuis 1970, à une réduction de l'effectif qu'on a procédé, pour la première fois C'est au cours des années 1978 et 1979

L'accéleration des mesures d'ausfeirté, qui a mené à la suspension des activités qui a mené à la suspension des activités publique, a modiffé le rôle de la Direction générale de la dotation et exigé l'inferruption de certains services, comme le service d'orientation professionnelle.

Il devient plus complexe de faire de la Fonction publique un milieu représentatif de la Ponction publique un milieu représentation de la population canadienne en période d'austérité et de compression du personnel. En outre, les employés ont davantage conscience qu'ils ont moins de possibilités d'obtenir de l'avancement et de diversifier leur expérience, et, partant, ils attachent plus d'importance aux règlements visant à assurer l'équité dans le domaine de la assurer l'équité dans le domaine de la dotation.

Les nominations faites en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique en 1979 permettent de brosser un tableau sans équivoque de l'incidence qu'ont eue estrectuées à l'heure actuelle au chapitre du budget et de l'effectif. La réduction du nombre fotal de nominations infernes et externes, qui s'établissait à 1, 1 % en externes, qui s'établissait à 1, 1 % en la978, est passée à 14,6 % en 1979, ce qui représente 19 485 nominations de moins au cours de cette période.

Si l'on ventile ce total de 19 485 nominations, on constate que le recrutement à la

Tableau 10

an fallatitudiscato id attabata pri trata in action in	

Total	787 272	266 865	-8 922	2,5-
Exploitation	102 312	129 66	-2 69 l	9,2-
Soutien administratif	809 04	67 720	888 S -	1,4-
Techniciens	28 282	25 733	648-	2,8 –
Administration et service extérieur	19919	50 287	7781-	7,5-
Scientifiques et spécialistes	23 154	22 038	9111-	8,4-
Haute direction	1321	1 339	81+	4,1+
Catégorie professionnelle	.N	.N	.N	%
	8761	6761	ulovà	noit

« Sont exclus du total, 75 SX en 1978 et 90 en 1979, b Comprend 221 employes en 1978 et 61 en 1979 de encore êté classé anaise, encoiron de tiravail dans la Fonction publique et d'autres employes dont le poste n'a pas en correcte êté classé anaise, au sur en contra la contra de  la contra de la contra de la contra de la contra de la contra del la contra de la contra del la contra de  la co

Source : Système de traitement des données sur la haute direction de la Commission (catégorie Haufe direction) et ministère des Approvisionnements et Services (autres catégories)



4 70,5% du fotal des nouveaux mem-2 L'effectif de la Haute direction a l'amenté de 1,4% en 1979, pour attein-1 339 à la fin de l'année (à l'exclusion d'inceteurs principaux du Bureau du 4) ficateur général). Les cadres de direcleprésentent 0,5% de l'effectif de la l'eprésentent 0,5% de l'effectif de la ction publique. Les nominations de ction publique. Les nominations de ction publique. Les nominations de pe catégorie se sont childrées à 418 en 9, par rapport à 509 en 1978.

rawail qu'on vient d'exposer a déjà
duit d'intéressants résultats dans tout
ction. Sans doute, il y aura encore
ucoup à faire. Nous pouvons toutetois
mer que la direction est dotée des
notes organisationnels et de bon
note des instruments qui lui permetit d'être à la hauteur des défis de la
reante que la direction est dotée des
refitue à la hauteur des défis de la
reante que la flaut ajouter une collaboration
equi commence. Ces facteurs,
centie qui commence. Ces facteurs,
enels il faut ajouter une collaboration
t'à l'amélioration constante du promme en réponse aux besoins de la
me en réponse aux besoins de la
rétion publique.

Haute direction, 1976 à 1979 la Fonction publique de membres de la Nouvelles nominations à et au sein de Graphique 13

6461 8/61 Nominations au sein de Nominations à 961 661

Graphique 14

9/61

Haute direction, 1976 à 1979 intraministérielles de membres de la Nominations interministérielles et

LOT 110 981 899 la Haute direction.

aison d'une revision des nominations des membres publiées dans le rapport annuel de l'an dernier en

Note: Les données de 1978 diffèrent de celles

En 1979, la catégorie Haute direction a

le cadre d'Echanges Canada. venaient de l'extérieur pour travailler dans d'entrer à la Fonction publique et 7 autres ces 46 participants, 7 venaient tout juste pris part aux trois séminaires de 1979. De cutive, avec un total de 46 cadres ayant maintenant à leur huitième année consecette catégorie. Ces séminaires en sont large de la communauté des cadres de manière à rejoindre un échantillon plus séminaire qu'on a élargi en 1979 de sur l'orientation des cadres de direction,

prendre part au séminaire d'une semaine l'identification des agents qui devraient On a également fait des progrès dans vaillent au Bureau du Vérificateur général. début, y compris les participants qui tratouchées par ce programme depuis le

l'extérieur le nombre total des personnes pants fédéraux et à 377 participants de de ministères, portant ainsi à 245 partici-

secteurs de l'économie ont joint les rangs

fédérale et 76 cadres provenant d'autres affectation à l'extérieur de l'administration 45 fonctionnaires fédéraux ont obtenu une Grâce au programme Echanges Canada,

un autre à Statistique Canada et un troi-

Canada : un au Bureau du Conseil privé, diverses dans la Fonction publique du

Australiens ont été affectés à des tâches

Department of the Prime Minister; trois

lie: un Canadien du Bureau du Conseil

cadres avec le gouvernement de l'Austracanadienne a effectué des échanges de

atomique. En outre, la Fonction publique ment, l'Agence internationale de l'énergie

ment, la Banque asiatique de développepour la reconstruction et le développepement industriel, la Banque internationale sation des Nations unies pour le déveloporganismes aussi prestigieux que l'Organiaffecter dix fonctionnaires canadiens à des organisations internationales. Ils ont pu nombre important de Canadiens dans des internationaux ont réussi à placer un

Affaires extérieures, les programmes En collaboration avec le ministère des

femmes s'est élevé à 3,7 % en 1979; celui

ple, signalons que le pourcentage des sentés à la Haute direction. A titre d'exem-

cipation accrue des groupes sous-repré-

une importance de premier plan à la parti-

Toutes ces activités ont continue a donner

des Francophones, à 21,3%.

privé a été en poste en Australie au

sième à la Commission.

17 de l'exterieur. Ces derniers représenen provenance de la Fonction publique et accueilli 162 nouveaux membres, soit 145

# Les programmes de haute direction

seront convodues a une entrevue. ments qui déterminent quels candidats nel ainsi que l'ensemble des renseigneles diverses étapes du processus décision-On a testé dans deux grands ministères tions requises de tous les gestionnaires. occuper un poste donné, puis les qualificalières du'une personne doit possèder pour visent avant tout les qualifications particude la haute direction. Les lignes directrices a certaines affectations precises au niveau nelle et une analyse des exigences propres examens antérieurs de l'efficacité gestionrevu les exigences professionnelles, les direction : on a fait ce travail après avoir directrices sur la sélection des cadres de tants est peut-être l'élaboration de lignes cadres de direction. L'un des plus imporeté apportes au processus de dotation en En 1979, quelques éléments nouveaux ont

cadres de direction. rapports de rétroaction destinés aux complet pour orienter les conseils et les mettant au point un jeu de critères plus consultation de la direction générale en a grandement amélioré les activités de tience dans des domaines precis. Enfin, on certaines connaissances ou d'une expede l'acquisition par le candidat nommé de nominations conditionnelles, dépendant de celles-ci ou encore, procéder à des commissaires pourront reporter certaines tions en vue des nominations, les formation venant étayer les recommandamement, grâce à un meilleur système d'ins'aidant d'un barème comparatit. Troisièna anoitanimon sab auv na anoitabnam missaires pourront étudier les recomcadre structuré. Deuxièmement, les comet les faiblesses des candidats d'après un pendant les entrevues, évaluer les forces cadres de direction pourront, avant et mièrement, les agents de dotation des s'avèrer profitable à plusieurs titres. Pre-Cette façon de faire devrait, espère-t-on,

La notion « d'engagement volontaire » a été introduite pour les affectations de cadres de direction. Ainsi, au cours de cadres de direction. Jes candidats doivent s'engager à travailler au ministère en ducstion pour une période précise. Il s'agit ici d'une mesure de plus pour améliorer la gestion des programmes gouvernementaux, la planification et l'utilisation des ressources humaines au niveau supérieur, en sachant mieux qui est disponible pour une sachant mieux qui est disponible pour une affectation comportant un changement de affectation comportant un changement de

> tion dont ils ont besoin. ministères à recruter les cadres de direccentrer leurs efforts en vue d'aider les bes out becuis aux specialistes de consant des fonctions comparables. Ces équid'un ensemble de ministères accomplisconnaissances requises pour les employés pris de constituer un tronc commun des sources humaines, ces équipes ont entrede spécialistes en planification des resgrammes d'affectations internationales et cadres de direction, d'agents des pro-Composées d'agents de dotation des nombre d'équipes multidisciplinaires. tion repose maintenant sur un certain denerale des programmes de haute direcpublique. L'organisation de la Direction lité de la haute direction dans la Fonction direction ont notablement amélioré la qua-Les programmes à l'intention de la haute

candidats fort prometteurs. seut le plus indiquées dans le cas de ces tions sur le genre d'affectations qui paraisfonctionnaires a reçu des recommandagouverneur en conseil. Le Comité de hauts assumer des postes pourvus par décret du qui pourraient devenir sous-ministres ou à sélectionner les éléments prometteurs aideront le Comité de hauts tonctionnaires générale a colligé des renseignements qui plinaires et de ces rencontres, la direction Grâce aux travaux des équipes multidiscifonction de besoins à plus long terme. en fonction de leurs besoins ainsi qu'en de cadres de gestion, puis fait des plans et des faiblesses des équipes ministerielles rencontres, on a dresse le bilan des forces ment des cadres de direction. Lors de ces les sous-ministres pour examiner le rendeles rencontres entre le directeur général et se sont inscrites, tout au cours de l'année, de direction. C'est dans ce contexte que ou la mobilité interministérielle des cadres ressources humaines, comme le roulement éventail de problèmes d'affectations des de conseiller les ministères sur un large cette catégorie; on est mieux en mesure l'utilisation des ressources humaines dans naît mieux les problèmes qui affectent drès enregistrés sur deux points : on cond'Echanges Canada. Notons ici les procadre des programmes internationaux et possibilité d'offrir des affectations dans le de perfectionnement de carrière, étudié la tion; elles ont entrepris des programmes accru d'affectations de cadres de direcéquipes ont planifié et proposé un nombre puissent parfaire leurs compétences, ces Pour que certains cadres de direction



et l'avancement suffisants pour assureleve de la présence francophone freleve de la présence francophone diveaux des cadres. La Commission n'indice favorable dans le fait que les prentes de Francophones comme prentes de l'anne eux par des occasions de de ordre eux par des occasions de la dans les deux langues, alors que la se candidats de premier choix aux su de cadres bilingues, alors que la se candidats de pulus en plus sertée ur monte se fait de plus en plus sertée l'ensemble de la Fonction publique.

ation. oorer un plan d'action pour améliorer orie Scientifiques et spécialistes afin èmes de participation dans la nologie, entrepris l'analyse des t chargé des Sciences et de la avec le concours du Département Des deux organismes centraux ont les abéciales pour redresser la situaème et l'opportunité de prendre des ipation francophone les sources du avec les ministères qui ont une faible eil du Trésor et la Commission examiadate de 1978, le Secrétariat du officielles, plans dont la mise en els des ministères en matière de lanaux. Ainsi, dans le cadre des plans en voie de l'être par les organismes vention devront être engagées ou rancophone, d'autres mesures es les plus importantes de la particique. Cependant, pour corriger les faion des Francophones à la Fonction du bilinguisme mais aussi de la partinuer à fournir l'armature non seulede décrire. Nul doute qu'elles vont ne des progrès appréciables que l'on à ta d'égalité des chances sont à ques générales en matière de langues dnées depuis près de dix ans, les

ce domaine au cours des prochaines ogrès accomplis par les ministères opuyer ces efforts et suivre de près aliser. Aussi, la Commission entenduvre des plans d'action précis pour ux-ci ont d'ailleurs prévu de mettre la majorité des ministères. La plupart gard continuent d'être nécessaires r, ont démontre que des progres a ations du Secrétariat du Conseil du ninistérielles sous forme de recomre. Ces études, transmises aux autosa qu'à leurs chances d'emploi et de la participation actuelle des Francochaque ministère, tant en ce qui a à une analyse détaillée de la situation es officielles, la Commission a pro-

de l'examen des premiers rapports agrès des ministères en matière de

ment élevé, surtout dans la Région de la démission en particulier qui est passabledépart de la Fonction publique et de intermédiaires ont d'ailleurs un taux de terme encore insuffisante. Ces cadres les cadres supérieurs une relève à long (20% de Francophones) constituent pour D'autre part, les cadres intermédiaires la haute direction au delà du niveau actuel, promouvoir la participation francophone à

internes recevront à la fois le perfectionne-

vient de se demander si les ressources

ment réduit à son strict minimum, il con-

recrutement à l'extérieur de la Fonction

surtout lorsqu'il s'agit de démissions. Le

en comparaison avec leur représentation,

taux de départ est relativement plus élevé

cadres intermédiaires en particulier, leur

sonrce équilibrée de nouveaux employés.

tement universitaire continue d'être une

agents, à condition toutefois que le recru-

tit avaient lieu. Bien que moins soutenues,

nir, même si d'autres réductions de l'effec-

niveau de participation devrait se mainte-

nistratif et d'exploitation indique que leur

de départ du personnel de soutien admi-

réductions du recrutement, le faible taux

la participation francophone? Malgré les

en conclure qu'il y a un danger de recul de

à-coups des restrictions appliquées depuis

déjà plus de deux ans. Mais devons-nous

incertaine, soumise comme elle est aux

grâce à plusieurs années d'efforts reste

La consolidation des progrès réalisés

capitale nationale.

Quant aux cadres francophones, les

des conclusions semblables pour les

des tendances identiques conduisent à

publique se trouvant maintenant pratique-

prochaines années. ment sur la participation francophone des auront ces diverses tendances du recrutedifficile de prévoir quelles conséquences tion publique. Il est pour l'instant bien vacataires est aussi en baisse a la honcvacataires. Par ailleurs, le nombre total de tué presque un quart du recrutement de que 16% en 1979, alors qu'ils ont constiquels les Francophones n'ont représenté pour une période indéterminée, parmi lestante a affecté les nominations d'employés

assuree. des cadres francophones paraît mal niveaux administratifs. En effet, la relève phones et des Anglophones aux divers entrevoir un proche équilibre des Francoest assez lent et peu de signes laissent nous l'avons vu, le rythme de rattrapage paraît pas amoindrie. Néanmoins, comme l'égalité des chances de carrière n'en échelons supérieurs de l'Administration, et des occasions de progresser vers les maintenir, malgré la réduction générale res francophones en place semble se Par contre, l'avancement des fonctionnai-

partie les difficultés de la Commission à ues de haut calibre expliquent en grande ciale du Québec sur les cadres francophole secteur privé et l'administration provintion ainsi que la concurrence qu'exercent de la relève francophone de haute direcconfrepartie anglophone. Cette taiblesse q, nu acțit d, exberience plus recent que sa guère plus soutenue (19,5%), et dispose relève à plus long terme n'est, on l'a vu, (15% de son potentiel), fandis que la de haute direction est carrément taible D'une part, la relève immédiate des cadres

> nent de devenir bilingues. ble pour ceux qui acceptent et entreprencarrière se multiplient de façon considéraunilingues surtout, que les possibilités de indication claire, pour les Francophones anglais essentiel. Cette évolution est une essentiel, au profit des postes bilingues et français essentiel et anglais ou français pour effet de réduire le nombre de postes

des postes, conduite en 1977-1978, a eu

(89%). La révision du statut linguistique

partir des forces en presence. cerner les tendances des années à venir à constatations s'imposent pour mieux distion et peut-être un déclin futur. Plusieurs laisse présager un renversement de situaou si le fait même de ne plus progresser d'elle-mêmes, fut-ce à un rythme ralenti, encore présentes finiront par se résorber demander si les faiblesses et lacunes de soutien. Le moment semble venu de se brésence francophone chez le personnel publique, et à une légère diminution de la pation des Francophones dans la Fonction encore inférieur au taux général de particiagents dont le taux de participation reste sement des progrès chez les cadres et deux dernières années est due au ralentisun léger repli en 1978. La pause de ces elle platonne à 26,5% depuis lors, malgré úo TTet na'upsuį 0T saanna sab tudab connu une hausse graduelle depuis le En bref, la participation francophone a L'avenir : forces en prèsence

niéres années. La baisse la plus imporfortement amenuisé au cours des trois derextérieur à la Fonction publique s'est Tout d'abord, l'apport du recrutement

9791, anothornation francophone, 1979 Nombre et pourcentage d'employés selon le statut linguistique du poste comparativement à la

Statut linguistique du poste

										á	tė asq s'n etao	a Scomprend 33 employés dont le p
33	1,8	15 237	1,2	61,5	123 922	g' <b>2</b> 6	11,3	212 82	5,78	21,1	52 792	⁵lstoT
3	8,7	65111	2,3	63,3	886 06	L'L6	15,0	21 580	1,88	14,0	20 061	Personnel de soutien
2	6'8	2 603	6'1	2,49	43 188	6'96	8'6	6 236	0,68	22,6	15213	Agents
1	6'8	1711	8,1	<b>1</b> '19	17171	2,49	9,1	<b>†</b> 9†	9'97	37,2	71111	Cadres intermédiaires
1	9'8	767	1,2	30,5	2 498	6,26	6,0	82	9,75	9'99	₽ZE 9	Cadres supérieurs
	9'0		8,0	3,01	611	100,0	1,0	1	21,5	8,88	1010	Cadres de haute direction
	%	.N	%	%	.N	%	%	.N	%	%	.N	Miveau hiérarchique
Part pat fran fran	Sé	Employé	Partici- pation franco- phone	Sé	Employe	Partici- pation franco- anond	Sé	Employé	Partici- noited -ooneri anond	sə/	iolqm3	
SIRS	ou franç		la	itnəssə si	slgnA	ləi	tnəssə sir	França		ənguiliB	ənpnili8	

etsog ub eupitsiugni connaît ni la première langue officielle ni le statut lois, ce total exclut 16 602 employés dont on ne transposé dans l'un des niveaux hiérarchiques. Toute-

28

9 useldsT

trictions d'ordre administratif en ce qui a trait au service au public.

règlement. les acquerir dans les délais prévus par le ou, dans la plupart des cas, être disposé à seuces judnistidues dans les deux langues, postes occupés, il faut avoir des compéactuellement comptent pour 21,1% des (61,5%). Dans les postes bilingues, qui type et aux postes dits anglais essentiel devra s'en tenir aux postes de ce dernier unilingue, désirant faire carrière en anglais, (6, 1 %). Parallèlement, un Anglophone pès) et français ou anglais essentiel essentiel (11,3% de tous les postes occudevra se limiter aux postes dits français lingue désirant faire carrière en français avec le temps. Ainsi, un Francophone unibien que ceux-ci évoluent nécessairement due des postes occupés (voir le tableau 9) mairement en fonction du statut linguisti-Ces possibilités peuvent être établies som-

majorité des postes étant de type bilingue guisme est quasiment la règle, la grande Notons qu'à la Haute direction, le bilindes cadres intermédiaires et supérieurs. des agents et plus de 98 % aux niveaux du personnel de soutien et 91% à ceux tent 85% des postes occupés au niveau trouvant dans la même situation représenpostes accessibles à un Anglophone se 70% au niveau des cadres supérieurs. Les 43 % à celui des cadres intermédiaires et nel de soutien, 36 % au niveau des agents, des postes occupés au niveau du personde sa carrière représentent environ 37 % situation, les postes accessibles au cours Pour un Francophone placé dans cette uniquement dans leur langue seconde? étant bilingues, ne désirent pas travailler Qu'en est-il des employés qui, tout en

9 9 9 9 9

ableau 8

68-98

30-34

セセーハセ

67-97

# burcentage de Francophones nommés au sein de la Fonction publique comparativement à leur dispation, 1976 et 1979

										'61 ne snoitsbaigoitei 7 bneign um 41 te snoitomoig 61 bneign
5,65	27,4	64914	2,52	27 077	26,3	6,72	20 248	8,52	61014	dls
7,82	28,6	62179	8,72	13 315	8,82	1,85	33 436	26,3	21 382	rsonnel de soutien
7,82	52,6	13 562	7,45	759 T	2,62	29,3	11 244	22,6	11 252	stn9
20,0	22,6	4315	8,61	4313	6,81	26,2	3 765	1,22	6 053	dres intermédiaires
3,61	6,61	1 436	20,5	1 294	8,81	1,61	1 222	0,61	1 839	dres supérieurs
2,12	21,5	183	8,81	218	20,4	4,61	292	6,61	771	dres de haute direction
%	%	.N	%	.N	%	%	.N	%	.N	veau hièrarchique
pation franco- phone	Franco- phones	IstoT	Eranco-	Total	pation franco- phone	Franco- phones	lstoT	Pranco-	IstoT	
Partici-	eSUO	itstuM	suoi	Promot	Partici-	esuc	Mutatio	su	Promotio	
		1979					9761			

Source: Ministère des Approvisionnements et Services

69-99

mprend 7 retrogradations en 1976 et 3 en 1978 et en 1978 et en 1978 et morantons en 1976 et en marations en 1978, d'employes dont le poste n'a morantons en 1978, d'employes dont le poste n'a et en 1978 et en 1

Lisucophones

t-2-02

erer , sənonqolgnA st

(aphique 12

ofil des âges des Francophones et

6L

Anglophones

que largement majoritaires dans les cours donnés en trançais, les Francophones ont aussi participé, pour un certain nombre d'entre eux, aux cours donnés en anglais. La révision des systèmes d'information dans ce domaine devrait permettre dans un avenir assez rapproché de mieux saisir cet aspect essentiel de l'égalité des chancet aspect essentiel de l'égalité des chances de carrières.

exclusivement en français a été ajouté aux En 1976, un programme de cours donnés de plus de 800 participants depuis 1968). années 70 à 45 % en 1979 (pour un total nes passer d'environ 20 % au début des sa proportion de participants francophoperfectionnement (Cap) a, quant à lui, vu le programme Cours et affectations de 88 % étaient francophones. D'autre part, programmes). De tous les participants, vices administratifs et Administration des administrative (Gestion du personnel, Sertès à des postes de nature essentiellement l'Enseignement des langues, d'être affecbes des Services d'enseignement et de participants, appartenant tous aux groumise en œuvre en 1972, a permis à 688 tion des carrières (Poc) qui, depuis sa res. D'une part, le Programme d'orientaphones, dans l'orientation de leurs carrièagents et cadres, francophones et angloqui, bien que d'envergure limitée, ont aidé de deux programmes de la Commission On connaît beaucoup mieux les résultats

### Politique des langues officielles

conta bilingues et anglais deja existants.

la Fonction publique dans la langue offifigurent les possibilités de faire carrière à munautés linguistiques. Parmi celles-ci cysuces bont les mempres des deux comcielles, mais encore sur l'egalite des bice a l'utilisation des deux langues offivail en rendant l'environnement plus prodirect non seulement sur le milieu de traes exigences linguistiques ont eu un effet politique. Mais, par delà ces modifications, mesarre des changements apportés à cette de nomination ont évolué au fur et à œuvre progressive. Certes, les conditions d'application pour permettre une mise en publique est venu tempérer les modalités sur les langues officielles dans la Fonction ple, et ce, même si le Décret d'exclusion on Lexberience professionnelle par exemdes postes au même titre que les études que parmi les exigences fondamentales sisté à reconnaître la compétence linguistiplus importants de cette politique a conpublique. Il est certain qu'un des jalons les situation des Francophones à la Fonction pas le moindre facteur qui ait influé sur la rs bolitique des langues officielles n'est

cielle de son choix malgrè certaines res-

participation comme on peut le voir au cobpoues a ete superieure a leur taux de ment géographique, la proportion de Franqu'elles impliquent ou non un déplaceque. Toutefois, parmi toutes les mutations, nominations au sein de la Fonction publi-1979, par exemple, que 4 % de toutes les limités en nombre et n'attelgnalent en gements de région de travail sont très tale nationale et le Québec. Mais les chans'exerce surtout entre la Région de la capibont les Francophones, ce mouvement tionnaires entre les régions. D'ailleurs, nombreux dans les déplacements de tonc-Francophones sont relativement moins seus déodraphique de la mobilité, les possibilités de promotions. Il est vrai qu'au écarte, dans une certaine mesure, des mobilité réduite des Francophones qui les tion. Il est partois avancé que c'est la de plusieurs points au taux de participafraditionnellement bas, souvent interieur cobpoues a ete au cours de la decennie

forcer la présence francophone chez les modeste que la première, est venue rendeuxième impulsion, bien que plus S'ajoutant ainsi au recrutement, cette ment extérieur ne suffisait pas à combler. de cadres expérimentés que le recruteavancer comme raison, la forte demande sant leur taux de participation. On peut out optenn une part de promotions depascobpoues dni, tout au long de la decennie, favorisé surtout la montée des cadres franagents et le personnel de soutien, elles ont ben nombreuses en proportion chez les tains niveaux d'employes qu'à d'autres : semblent avoir été plus fréquentes à cer-Mais revenons-en aux promotions qui

tableau 8.

En 1979, un certain équilibre paraît s'être établi parmi les niveaux hiérarchiques tant au point de vue des promotions que des multations. Votons que la définition de promotion adoptée en 1976 est assez large puisque tout mouvement vers un autre supérieur d'un dollar ou plus est considéré supérieur d'un dollar ou plus est considéré comme une promotion. Cela explique qu'au total, le nombre de promotions touche en moyenne 10 % environ du touche d'employés en 1979.

Le lien, s'il en est un, entre promotions et formation ou perfectionnement est fort difficile à établir, ne serait-ce qu'en raison du manque d'informations précises sur la distribution de ces activités par groupe linduiton de ces activités par groupe linguistique. Durant les dernières années, un guistique. Durant les dernières années, un et de perfectionnement donnés par les ministères et la Commission de la Fonction ministères et la Commission de la Fonction publique l'ont été en français. Mais bien

vement jeunes, ont un taux de démission moindre degre, les agents, eux aussi relatiphones de la Fonction publique. A un démission pour l'ensemble des Francoque de ce niveau, un faible taux global de qui maintient, de par l'importance numéritaux de démission du personnel de soutien la plus forte de toutes. C'est donc ce taible et dont la proportion de Francophones est est la plus basse de toutes les catégories tien administratif, dont la moyenne d'âge soutien est constituée de la catégorie Sou-Or, presque la moitié du personnel de bien inférieure à leur taux de participation. démission, le font dans une proportion tent la Fonction publique pour raison de byones du personnel de soutien qui quitrarchiques, montre ainsi que les Francodes taux de départs entre les niveaux hiénée. Le tableau 7 qui indique les variations d'employés pour une période indétermigros les deux tiers de tous les départs sions qui, à elles seules, constituent en essentiellement dans le nombre de démisque rien de tel et l'explication réside res francophones, le profil des âges n'indichemin de la retraite. Pour les tonctionnaienx est q'âge plus avance et prend le

Ouant aux cadres, ils ont tous un taux de démission supérieur à celui de leur participation. Il fait peu de doute qu'un certain nombre de Jeunes fonctionnaires franco-phones, une fois leurs armes faites au miveau des cadres et acquise l'expérience chercher d'autres débouchès chez les employeurs concurrents à la recherche de cadres francophones expérimentés et confirmat des conditions d'emploi qui, au chfrant des conditions d'emploi qui, au chfrant des conditions d'emploi qui, au chfrant des conditions de travail, des possibilités de carrière et de l'environnement de travail se comparent favorablement à la conction publique.

nettement inférieur à leur présence relative

dans l'effectif.

Parmi les autres moifis de départ, la retraite, comme on le voit encore d'après le profil des âges, ne devrait bucher qu'une faible proportion de Francophones pendant encore de nombreuses années. Enfin, toutes les autres raisons de départ, bien que diverses, résultent, pour la plubien que la proportion francophone des employés touchés par ces mesures se rapproche tiès sensiblement de leur présence relative dans l'effectif.

#### Avancement des carrières

Si l'on considère l'ensemble de la Fonction publique, le taux de promotion des Fran-

ode. Ité la Fonction publique pendant cette

s l'un des niveaux hiérarchiques. nployès dont le poste n'avait pas été transposé iolqma'b anoissasons et 3 cessations d'emploi

candidats soumettent généralement plus d'une

données proviennent de Statistique Canada; celles

seldinoqsib asq tnos en 979

o useld

des Francophones.

STIEC

ible nombre de Francophones qui ont

ont eu le plus d'impact sur la participa-

sarts, appeles encore cessations d'em-

i, qui, au cours des dernières années,

rutement extérieur. Mais ce sont les

i à la Fonction publique au moyen du

urer l'égalité d'accès des Francopho-

rcophone, ce sont les efforts des orga-

ennie au chapitre de la participation

nes centraux et des ministères pour

qui a marqué la première moitié de la

nes ne représentaient qu'environ 20% des Au cours de ces années, les Francophoquelles s'ajoutent celles de 1978 et 1979. publique émis le 17 septembre 1979, auxniqué de la Commission de la Fonction révisées de 1976 et 1977 dans le commuquantes, comme l'indiquent les données dernières années qui sont les plus marde participation. Mais ce sont les quatre ait été généralement inférieure à leur taux Fouction publique pendant cette période proportion de Francophones quittant la début des années 70, il semble que la départ soient assez incomplètes pour le

Bien que les données sur les taux de

employés pour une période indéterminée

quittant la Fonction publique (le pourcen-

que 12 qu'une bonne proportion d'entre res anglophones, on voit d'après le graphi-Anglophones. Certes pour les fonctionnaide roulement plus élevé que celui des à ce que les Francophones aient un taux administrative. On pourrait ainsi s'attendre

tes et mieux placés dans la hiérarchie

taux de roulement élevé par rapport à

les employés les plus jeunes et les plus

leurs confrères plus âgés, plus expérimen-

récemment embauchés qui connaissent un

lement, sur le marché de l'emploi, ce sont

Ceci peut paraître surprenant car généra-

même tombée à 18,4% (voir le tableau 7).

vacataires). En 1979, cette proportion est

1age ne tient pas compte des départs de

parativement a leur participation rutement universitaire et pourcentage de Francophones nommés à la Fonction publique

			yenne annuelle	οM			
		oitsnimoN £ 8791 9b		utabibna t & 7791 əb		Pinôldid Fig. 8761 ab	_
Participation francophone	Franco- phones	Total	Franco- Phones	lstoT	Pranco- Franco-	IstoT	
%	%	.N	%	.N	%	.N	oupes professionnels choisis
9,71	25,0	91	9,81	526	9,11	285	(SJ) əimonoədfoile
7,81	4,02	79	1,05	2 402	1,61	989 9	(ES) statistique (ES)
8,01	21,4	28	30,0	878 1	5,81	ZE9 9	nie et arpentage (EU)
23,0	27,3	33	22,0	1 585	9'61	277 t	stion des finances (FI)
2,72	2,72	323	3,91	1968	56,9	10 132	Oupes administratifs (AS/PE/PM)
7,01	⊅'9€	11	21,3	967 1	13,4	3214	ences biologiques (BI)
							ourcentage de Francophones est établi à partir de

poucentage de Francophones est établi à partir de ngue de acidipmes d'universités blingues (moins de l'informes de l'informes d'universités blingues (moins de l'informes							
ences biologiques (BI)	3214	13,4	967 1	21,3	FF	4,85	7,01
(M9/PR/PA) stitstinimbs seque	10 132	56,9	1968	3,91	323	S,7S	2,72
(FI) seans (FI)	1775	9'61	1 285	22,0	33	27,3	23,0
nie et arpentage (EN)	ZE9 9	5,81	1 378	0,08	28	21,4	8,01
nomie, sociologie et statistique (ES)	989 9	13,1	2 402	1,02	<b>₽</b> 9	4,02	7,81

pleau 7

#### stitoM rcentage de cessations d'emploi des Francophones comparativement à leur participation, 1979

									somprend pas les cessations d'emploi des ployés nommés pour une période déterminée.
26,5	18,4	31 165	22,3	3 7 3 2	1,81	7 216	3,81	20217	qle
7,82	18,3	50 906	21,5	2 063	1,81	971 4	6,71	14 667	neituos eb lennos
7,82	20,3	862	8,85	1 053	1,91	<b>⊅</b> ∠∠ ↓	6,61	4 035	stne
0,02	8,81	2 5 1 9	13,0	884	0,11	918	22,3	1215	zerintermédiaires
3,61	12,4	726	7,81	108	0,7	788	7,91	231	dres supérieurs
21,2	16,0	411	8,38	71	8,4	69	23,5	34	dres de haute direction
%	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	eau hiérarchique
pation franco- phone	Franco-	IstoT	Franco- phones	IstoT	Pranco- Franco-	IstoT	Franco- phones	lstoT	-
-ioitie4	anoiti	dwə,p essəs səl		entuA ittom	91	Retrai	uoi	ssimàQ	_

efforts. tère, se sont vus obligés de limiter leurs des diplômés francophones à leur minisfrancophones en vue d'augmenter l'acces de meilleurs contacts avec les universités langues officielles, avaient prévu d'établir exprimé dans leur plan ministèriel sur les Plusieurs ministères qui, comme ils l'ont lesquels 21,2% étaient francophones). veaux diplômés ont été recrutés, parmi nombre de postes accessibles (656 noul'effectif ont eu pour effet de restreindre le taire. Mais déjà en 1979, les réductions de subalternes par le recrutement universide renouvellement des agents et cadres nie, il a été possible de soutenir cet effort Depuis pratiquement le début de la décen-

la proportion francophone de tous les finistaire au cours des quatre dernières années ainsi de nombreux jeunes diplômés francovement au maintien de l'égalité d'accès au

l'ensemble du groupe est encore modeste.

années? Il faut en chercher la raison dans quement stable depuis les trois dernières taux de participation soit demeure pratiphones à presque tous les paliers, leur tion du recrutement extérieur de Franco-Comment expliquer que, malgré la diminu-

96,0

%

786 €

167 82

33,5

7,18

très majoritairement anglophone pour

cette annee.

anglophone, le recrutement ait été aussi gorie, dont la plupart sont à forte majorité Main-d'œuvre et immigration que pour les autres groupes de cette catévisaient ces groupes. Il est compréhensible recrutement extérieur de cette catégorie 8 % seulement des activités totales de rie (1 965 soit 51%). Cependant, en 1979, la moitié des Francophones de la catégocomprennent globalement un peu plus de seignement élémentaire et secondaire), (ED, à l'exclusion du sous-groupe de l'enlogie et statistique (ES) et Enseignement savoir Vérification (AU), Economie, sociocatégorie Scientifiques et spécialistes, à nombre absolu, le plus d'employés dans la titre d'exemple, les trois groupes ayant, en bonne ou forte présence francophone. A plusieurs groupes d'emploi qui ont une

Fouction publique a touche plus durement

En outre, la diminution du recrutement a la extérieur total à la Fonction publique. de la part francophone du recrutement

rieur qui est à l'origine de la forte baisse

nution du poids relatif de la R.C.N. et du

portion francophone du recrutement a

de ces nominations a légérement aug-

de ces trois ensembles régionaux la promenté de 1,4%. Alors que dans chacun

alors que les nominations extérieures ont

nombre d'employés a diminué de 3,6 %

Enfin, pour toutes les autres régions, le

nué de 53 %; la proportion de Francopho-

mais les nominations extérieures ont dimi-

R.C.N.), l'effectif n'a baissé que de 2,4%

période. Au Québec (sauf sa partie de la

soit passée de 29 à 31% pendant cette de Francophones dans ces nominations

ont fléchi de 64%, bien que la proportion

cette région, les nominations exterieures

la Fonction publique, soit 5 %. Mais dans

a réduction d'effectif la plus importante de

versitaire sur le taux de participation de l'effet d'entraînement du recrutement uni-Québec dans le total du recrutement extesants d'université. On constate aussi que augmenté, c'est, en fin de compte, la dimirecrues universitaires est plus élevée que la part des Francophones parmi les sont présentés au tableau 6. On y voit que baissé de 43 %; la proportion francophone de l'importance du recrutement universiment). Quelques groupes choisis en raison 27 % des quelque mille recrutés annuellephones à la Fonction publique (environ nes y est passée cependant de 93 à 97 %. plan du recrutement universitaire, attirant direction, la Commission a participé actibaissait à tous les niveaux sauf à la Haute recrutés de l'extérieur se maintenait ou parmi les nouveaux agents et cadres Tandis que la proportion de Francophones

16,2 191 82 9,81 29 624 Agriculture, commerce et ressources Santé, bien-être social, loisirs et culture 807 88 8,55 38 952 077 88 31,3 119 09 Services postaux 0,15 21 968 7,05 Transports et communications Protection des personnes et des biens 45 030 461 45 463 Administration publique générale 8,68 52 728 8,88 040 99 Secteur d'activité des ministères .N % .M sauoyd Employés səuoyd Employès -Lanco-Franco-6461 Pourcentage de Francophones selon le secteur d'activité des ministères, 1976 et 1979 Tableau 4

1117

23 341

6761 19 9791

Pourcentage de Francophones nommés à la Fonction publique comparativement à leur participation,

56	۲,۲۱	15 293	26,3	t'6l	057 62	*lstoT
32	7,71	11 072	28,8	1,91	21804	Personnel de soutien
25	18,3	3 662	26,2	21,9	807 8	Agents
SC	0,41	077	6'81	7,41	£101	Cadres intermédiaires
51	8,11	89	8,81	7,01	151	Cadres supérieurs
5.	1,74	<b>Z I</b>	20,4	0,08	30	Cadres de haute direction
	%	.N	%	%	'N	Niveau hiérarchique
francopho	Francophones	IstoT	francophone	Francophones	IstoT	
Itaqioitna9	snoitsnimoM		Participation —	snoitsnimoM		
	6/61			9461		

Attaires exterieures et aide à l'étranger

poste n'a pas été transposé dans l'un des niveaux Comprend 29 employés en 1976 et 34 en 1979 dont le

pierarchiques.

Tableau 5

oinstriO'l 9b te3'l t 8,81 677 LL 8,91 11 124 ouveau-Brunswick, le Nord ationale 35,0 43 439 35,9 794 69 égion de la capitale 0'76 160 97 6'16 961 97 uébec (sauf R.C.N.) nilingue à majorité anglaise 9'1 138 752 6'1 144 597 eupitsiugnil noigé % % .N 'N Francophones Employès Francophones Employès ourcentage de Francophones selon la région linguistique, 1976 et 1979 ableau 3 nnées de la Commission, pour cette catégorie ection (SX) diffère d'un organisme à l'autre, les Approvisionnements et Services (autres niveaux) (cadres de haute direction) et ministère des mme la définition des membres de la Haute Source: Commission de la Fonction publique

1 925

sete transpose dans i un des niveaux nierarchiques. 9 employés en 1976 et 95 en 1979 dont le poste n'a pleau 1 du chapitre 2. Les données comprennent te: Les niveaux hiérarchiques sont expliqués au

tranger

Services plus que le ministère des Approvisionnements et comprennent 65 employés en 1976 et 90 en 1979 de

618 F

56,6

6/61 9/61 intermèdiaires snbeuents haute direction Agents Personnel de soutien Cadres Cadres Cadres de

> veau hiérarchique, 1976 et 1979 articipation des Francophones par

# I's eupidde 11

ais plutôt une série de réflexions dans la participation des Francophones, ane façon ou d'une autre, aux progrès haustive des éléments qui ont contribué, ra pas dans ce qui suit une analyse tion que d'autres. Le lecteur ne trourtains retiennent plus naturellement l'atinfluer sur la participation francophone, rmi le grand nombre de facteurs qui ont cteurs de progrés

ographique et à leur statut linguistique. stes due celui-ci compte, à leur lieu ab eqyt us eéil frementiorté tee au type de

contra au rattrapage réalisé. sentiel des lignes de force qui ont conlesquelles on s'est efforcé de dégager l'es-

autres activités, la mise en œuvre des

plus élevée, soit 23% en moyenne. Entre

phones du recrutement extérieur a été la

naturel de constater que c'est parmi ces

aux niveaux des cadres et agents, il est

francophone se sont faits essentiellement

Puisque au cours de la première moitié de

la décennie, les gains de la participation

Recrutement

employés que la proportion de Franco-

me particulier des données statistiques du Mais arrêtons-nous un instant à un problè-Haute direction (voir le tableau 5). nie en 1979. La seule exception a été la au total son plus bas niveau de la décentous les niveaux hiérarchiques, atteignant rée inférieure à leur taux de participation à parmi les nouveaux employés est demeu-Dés lors, la proportion de Francophones de Francophones dans ce recrutement. mais il en a été de même de la proportion tement extérieur a commencé à fléchir, effets, non seulement le volume de recrupublique ont commencé à faire sentir leurs imposées à la croissance de la Fonction Mais dès 1976, année où les restrictions

idus s , 9761 à 3761 et , iup (.N.O.A) el si

régions est la Région de la capitale natio-

les régions à forte concentration franco-

du recrutement a en effet affecte surtout

ment extérieur justifient quelques préci-

tions faites sur la base du tableau 5 données ne modifie en rien les observatistique). Toutefois, cet ajustement des

Les différences régionales dans le recrure-

année de l'apparition de ce problème sta-

19,5% de Francophones dans le recrute-

nées produit une proportion moyenne de

compinaison des deux ensembles de don-

nées rapportées au tableau 5. Au total, la

atteint 22, 1 %, ce qui est supérieur a la En outre, la proportion de Francophones

proportion de Francophones dans les don-

ron 90% touchent le personnel de soutien. que 10 000 nominations de ce type, envi-

Fonction publique. En 1979, sur les quelconsidérées comme des nominations à la de la Fonction publique et devraient être comptées parmi les nominations au sein période indéterminée, elles sont alors constituant une nomination pour une six mois la période totale d'emploi ou nouvelles nominations, portant à plus de tées. Si elles font par la suite l'objet de bont moins de six mois ne sont pas comprapport annuel. Les personnes nommees été souligné au premier chapitre de ce recrutement extérieur, problème qui a déjà

ment (contre 20,4% en 1976, première

tions survenues de 1976 à 1979. La baisse sions statistiques sur la base des réduc-

phone. Ainsi, la plus touchée de ces

56,4

:juawajnas

les Francophones étaient déjà bien reprédres besoins de rattrapage à un niveau où moyenne et correspondant ainsi aux moinpériode, ne dépassant guère 20 % en il a été nettement plus faible pendant cette tement extérieur du personnel de soutien, chez les cadres et agents. Quant au recrudement contribué au rattrapage realisé sonnel francophone spécialisé et a granentraîné la nécessité de recruter du perprogrammes des langues officielles a

selon le dernier recensement. 31% dans le Nord et l'Est de l'Ontario, savoir 33% au Nouveau-Brunswick et leurs fortes minorités francophones, à régions ont été regroupées ici en raison de la population de ces régions. Ces deux

#### Ministères

(Statistique Canada)

actuellement la Commission montrent que préliminaires d'une étude que mène humaines d'un ministère : les résultats leu dans la composition des ressources naturellement la seule variable qui entre en 16,2%. Le secteur d'activité n'est pas ces naturelles, on n'en compte que secteur Agriculture, commerce et ressourde Francophones alors que parmi ceux du extérieures et aide à l'étranger, il y a 35 % parmi les employés du secteur Affaires secteurs de l'activité fédérale.2 Ainsi, res ont été regroupés selon les principaux sont résumées au tableau 4 où les ministètive ou de service au public. Ces disparités dans les ministères à vocation administratères; ils demeurent davantage concentrés naires francophones entre les divers minissignificatif dans la répartition des fonction-Il n'y a pas eu non plus de changement

2. Sur le modèle de la division des finances publiques

la participation francophone dans un

Fonction publique. phones et leur entrée plus récente à la mentionnons le plus jeune âge des Francoraisons qui expliquent cet état de fait, des agents supérieurs. Au nombre des publique, parmi lesquels on englobe aussi 20% environ des cadres de la Fonction cadres subalternes, constituent seulement les agents qui comprennent aussi des les Francophones, présents à 25 % chez Fouction publique et on y remarque que pyramide hiérarchique des employés de la

tain relèvement, bien qu'elle reste encore participation francophone a connu un cerdu Nord et de l'Est de l'Ontario (3%) où la dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick et tion est quasi proportionnelle, et enfin puis dans la R.C.N. (33 %), où la participareprésentés plus que proportionnellement, Québec (60%), où les Francophones sont phones sont concentrés d'abord au tableau 3). Ainsi, les fonctionnaires francos'est poursuivi lentement (voir le Region de la capitale nationale (R.C.N.) et, dans une moindre mesure, dans la mouvement de concentration au Québec changé depuis dix ans, si ce n'est que le res francophones n'a pratiquement pas La distribution régionale des fonctionnai-Presence régionale

eu geca de la présence francophone dans

de la participation des Francophones dans groupe d'employés qui a entraîné la baisse reste, la réduction d'effectif dans ce lité que 16% de Francophones. C'est, du tifiques et spécialistes ne compte en réaprofesseurs de langue, la catégorie Scienque si l'on fait abstraction du groupe des Techniciens (18,4%). Notons d'ailleurs Scientifiques et spécialistes (19%) et les catégories Haute direction (21,2%), presence est nettement moins forte dans service extérieur (27,2%), tandis que leur sentés dans la catégorie Administration et agents, les Francophones sont bien reprecatégories professionnelles de cadres et (voir le graphique 10). Au sein des quatre moyenne générale de la Fonction publique

présente une image schématique de la constater au graphique 11. Ce graphique niveaux subalternes comme on peut le sont relativement plus nombreux aux les cadres et agents, les Francophones (60% respectivement). De même, parmi en 1979) que leurs collègues anglophones de tous les fonctionnaires francophones Soutien administratif et Exploitation (67 % tent plus concentres dans les categories cadres et agents, les Francophones res-Malgré ces hausses substantielles chez les

connu une telle diminution, qui s'est mani-

cette catégorie, la seule en outre à avoir

festée principalement en 1979.

bar catégorie professionnelle, Participation des Francophones Graphique 10

974 th 1979



# La participation des Francophones

Oe n'est pas avant le début des années 70

Une décennie de rattrapage

immédiat. taine mesure, donner le ton au futur tion publique et qui vont, dans une cer-

dienne actuelle d'après le recensement de qans l'ensemble de la population canation publique est passée à 26,5 % de nos participation des Francophones à la Fonc-

toutefois inférieure aux 26,5 % de la tenant les 23%, proportion qui demeure de moitié en dix ans pour affeindre mainproportion de Francophones s'est accrue réalisés par les agents et cadres dont la

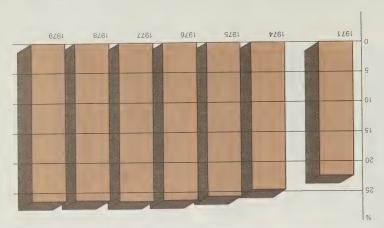
Les progrès les plus marquants ont été ment à la présence des Francophones Jours, ce qui correspond assez directe-Estimée à quelque 22,3% en 1971, la Participation

puis la réduction de l'effectif de la Foncl'avènement des mesures de restriction, effet, ce sont celles-ci qui ont vu d'abord trée sur les quatre dernières années. En ses, mais l'attention sera surtout concenannées 70 sera évoquée à plusieurs reprilution constatée depuis le début des sonscrit de façon toute particulière. L'évoet auxquels la Commission a participé ou d'efforts inscrits dans le cadre du merite, situation d'ensemble après une décennie l'Etat, mais plutôt de faire le point de la tion des Francophones aux affaires de adoptées pour assurer la pleine participarésultats qu'ont produit les dispositions tration fédérale ni d'établir le bilan des la présence francophone dans l'administre n'est pas de refaire tout l'historique de la Fonction publique.¹ L'objet de ce chapià l'appui, la situation des Francophones a internes ont commencé à refléter, chittres époque, les documents administratifs de l'administration fédérale. Vers cette sentir leurs effets sur la réalité quotidienne auxquelles elles donnèrent lieu ont fait vernement et les mesures administratives que les déclarations de principes du Gou-

selon le groupe linguistique. pas inclus dans le calcul des proportions établies n'est pas précisé. Cependant, ces derniers ne sont comprennent les employés dont le groupe linguistique préférée. Il faut noter que les totaux des chiffres langue officielle de l'employé ou à sa langue de travail res brincipales définitions se rapportent à la première teutes des deux groupes d'appartenance imguistique. tableaux sont fondés sur des définitions parfois diffé-

1. Les chiffres cités au cours de ce chapitre et dans les

6791 à 1979 Francophones à la Fonction publique, Evolution de la participation des Graphique 9



.e7et linva "t us %e,8t é sésseq du groupe Fl était de 15,8%, elle était projet, la participation des femmes au sein 1978 au 31 mars 1979. Au début du appuyer ce projet en vigueur du 1er avril

- Autochtones et les handicapes. femmes, les Francophones, les groupes sous-représentés, soit les accordent aux politiques relatives aux doit tenir compte de l'importance qu'ils précise que l'évaluation des gestionnaires riat du Conseil du Trésor et la Commission, employés, établie en 1979 par le Secrétarendement et à l'appréciation des La politique relative à l'évaluation du
- poursuit au Service canadien des pénitende formation. Cette expérience qui se a eu peu d'abandons pendant la période que et neuf dans la région du Québec. Il y de Saskatoon, dix dans la région du Pacififemmes travaillent au Centre psychiatrique d'affectation. A l'heure actuelle, huit s'agit ici d'étudier la faisabilité de ce type choisi de pénitenciers pour hommes : il d'agents correctionnels dans un nombre aux femmes l'accès à certains postes début de l'année pour permettre de limiter les dans la Fonction publique èmis au Dècret d'exclusion sur les langues officiel-Les progrès accomplis en vertu du

'enbildud femmes déjà au service de la Fonction efforts sur l'amélioration de la situation des externe, mais devra plutôt concentrer ses plus compter autant sur le recrutement sion est très consciente qu'elle ne pourra bable des mesures d'austèrité, la Commisrésoudre. En raison du maintien fort prodisposées à définir les problèmes et à les sujets de conflits et soient beaucoup plus que les parties concernées aient moins de promet beaucoup d'autres. Il semblerait en 1979 et tout porte à croire que 1980 en Des progrès considérables ont été réalisés

par la Commission canadienne des droits

la Commission de la Fonction publique et

ciers est suivie de près conjointement par

de la personne.

de sélection. De plus, en 1980, une étude des échelles de traitement dans le procéde devraient s'estomper avec l'usage réduit prometteurs. Les doutes à ce sujet à assurer la sélection des éléments les plus d'une catégorie à l'autre cherche vraiment à déterminer si le mécanisme de passage 1976 à 1978. Néanmoins, il reste toujours maigre des conditions peu propices de de bons resultats sur le plan numerique, relative aux postes provisoires » a donne

#### tionnels Progrès dans des domaines plus tradi-

révélera si cet optimisme est justifie.

dans des domaines plus traditionnels. D'autres progrès ont été réalisés, en 1979,

- selection. la participation des femmes aux jurys de Des lignes directrices sont publièes sur
- cahiers d'information. ments et a distribue pres de 13 000 plus de 1 900 demandes de renseignelice de la promotion de la femme a reçu septembre 1978 à septembre 1979, l'Of-De l'information a été diffusée : de
- Canada et scientifique dans la Fonction publique du p) Les carrières en soutien technologique dans la Fonction publique du Canada a) Les carrières en techniques diverses domaines d'emploi non traditionnels, soit : daire qui désirent s'orienter dans des vie' coučne bont les diplomées du secongguz ig serie Les femmes et leur choix de Lois nouvelles prochures sont publiées
- Les documents suivants ont aussi été dans la Fonction publique fédérale. c) Les carrières en dessin et illustrations
- Un éventail d'ateliers de formation a été (6261) Répertoire de cours du secteur privé lité d'accès à l'emploi pour la femme et q, action ministèriels du programme d'ègasion de la Fonction publique aux plans 1978 (vol. I et II), Réplique de la Commisconction publique canadienne, en mars publiés: Présence des femmes dans la
- de soi et La femme dans l'organisation, en tionnement intitulés Atelier sur l'affirmation offerts par la Direction générale du perfecfemmes, notamment les nouveaux cours organisé sur différents sujets relatifs aux
- La Commission a mis sur pied un proet les gestionnaires. conte couche bont les agents de dotation tion de la femme donnés dans le cadre des plus des modules de l'Office de la promo-
- groupes; les ministères ont ete invites a croîfre leur participation au sein de ces capitale nationale. L'objectif était d'ac-Services financiers (FI) de la Région de la Sciences biologiques (BI) et de celui des let-pilote pour les temmes du groupe des

• L'étude d'une politique selon laquelle externe ou en cours d'emploi. sources pour leur tournir une tormation qui aurait déjà consacré beaucoup de res-

- leur nouvelle localité. un poste pour lequel ils sont qualifiés dans présentés les premiers lorsque se libérerait déplacé en raison de son travail seraient les fonctionnaires dont le conjoint est

non précisés ». préciser les motifs de départ « autres et De nouveaux projets d'étude visent à

tatif de la situation de la femme. la condition téminine et le Conseil consulcomme le Bureau de la coordonnatrice de syndicaux ainsi que des organismes centraux, les ministères, les représentants a consultation entre ces deux organismes l'élaboration de toute nouvelle mesure, il y Commission. Toutefois, au moment de riat du Conseil du Trésor, d'autres, de la nes de ces initiatives relèvent du Secrétade profiter des mêmes avantages. Certaidans des situations analogues, décident bent aussi que certains hommes, placés tés plus nombreuses s'offrir à elles. Il se celles visées, voient bientôt des possibilique les temmes tonctionnaires, surtout du Conseil du Trésor, il est tort probable étude, à diverses politiques du Secrétariat changements qui seront apportés, après Grâce à ces initiatives ainsi qu'à d'autres

#### SOILES Politiques relatives aux postes provi-

postes plus stimulants. emplois dans l'espoir d'accéder à des d'autres, par contre, ont accepte ces carriere comme commis ou secretaire, beaucoup de temmes ont choisi de taire secrétaires) à des postes d'agents. Si administratif (surtout les commis et les teurs de passer de la catégorie Soutien mettre aux éléments téminins très prometnouvelles politiques s'imposent pour pernisé une étude visant à déterminer si de Secrétariat du Conseil du Trésor a orga-En collaboration avec la Commission, le

ne %08 å froqqer rap 876 f ne %28 fios) des proportions importantes et croissantes ont été obtenues par des femmes dans catégories d'agents. De telles promotions de la catégorie Soutien administratif à des 1978, plus de 8 000 employés sont passés publique, l'étude révèle que, de 1976 à possibilités d'emploi au sein de la Fonction les chances d'avancement et limité les trictions des dernières années aient ralenti Quoique les mesures d'austérité et les res-

Lesor a conclu que l'actuelle « politique L'étude du Secrétariat du Conseil du

n'ayant pas motive leur depart. un grand nombre de démissionnaires demeure difficile d'interpréter les données, hommes et les temmes, même s'il aussi des différences marquées entre les L'étude des motifs de démissions montre

#### Tableau 2

12	*	Déplacement du conjoint
11	*	Responsabilités familiales/maternité
30	56	
9	3	Retour aux études
24	23	Autre emploi
Femmes	səmmoH	àupovni îifoM

Malgré le caractère sommaire de ces don-· Négligeable Non précisé et autres 179 26 3 62

 Le Secrétariat du Conseil du Trésor a plusieurs répercussions immédiates. cement de leur conjoint. Cette étude a eu qu'elles doivent quitter à la suite du déplatout en ayant un emploi à plein temps, soit des difficultés à s'occuper de leur foyer des raisons familiales, soit qu'elles aient femmes sont dues, pour une large part, à nées, il ressort que les démissions des

Fonction publique pour la même période¹. nette de 2,9% de l'effectif total de la (6 644 emplois), en dépit d'une réduction 9791 s (ziolqm9 778 d) 3791 ab %91 ab dernières années, soit une augmentation connu une très forte hausse au cours des emplois à temps partiel pour les femmes a sence de cette politique, le nombre des remarquer toutetois que, même en l'abvée, sur l'emploi à temps partiel. Il faut nouvelle politique, d'ailleurs presque acheredoublé d'effort en vue d'élaborer une

chances de réintégrer la Fonction publique ces employés auraient de bien meilleures participer à des concours internes. Ainsi, préscolaire tout en conservant le droit de cinq ans afin d'élever leurs entants d'âge pour une période pouvant aller jusqu'à raient se retirer de la Fonction publique les employés, surtout les femmes, pour-L'étude d'une politique selon laquelle

Taux de démission par 1 000 employés

pratique restrictive est en rapide déclin. Or, selon les premières indications, cette saut dans des circonstances bien précises. restreindre le nombre des candidatures, l'utilisation des échelles de traitement pour mulguer une ligne de conduite interdisant -orq é noissimmo a poussé la Commission à prooccupent des postes de commis. Cette ayant une vaste experience du benevolat diplomès d'université ou de personnes destinent, par exemple, beaucoup de à ceux auxquels leurs titres et qualités les acceptent des postes de niveaux inférieurs croissant d'employés qui, par nécessité,

### Taux des cessations d'emploi

sions aux divers niveaux de l'organisation. suivant illustre bien le patron des démislité, aux décès ou aux renvois. Le tableau mises à la retraite, aux mises en disponibiaux démissions et beaucoup moins aux tions d'emploi étaient surtout attribuables milieu de 1979, confirmait que les cessaportaient sur la période allant de 1976 au très élevé. Cette étude, dont les données rangs de la Fonction publique à un rythme annuel révélait que les femmes quittent les Une étude publiée dans le dernier rapport

#### I ableau 1

rnei ment à leur taux de participation, 1979 Taux de démission des femmes comparative-

34,6	8,48	IstoT
0'77	6,19	Personnel de soutien
28,4	1,24	stnagA
1,11	7,02	Cadres intermédiaires
Z'9	7,41	Cadres supérieurs
7,8	0'0	Cadres de haute direction
-Partici-	Démission	Miveau hiérarchique

dont la dotation est assuree par la Direction des cadres supérieurs de la C.F.P. assimilés et les employes des groupes et niveaux maires. Les cadres supérieurs incluent tous les SX haute direction comprennent les SX et les SX intéricadres intermediaires et superieurs. Les cadres de agents sont repartis parmi les niveaux d'agents, de « bersonnel de soutien » tandis que les cadres et tien administratif et Exploitation sont inclus dans le

femmes dans la Fonction publique. supérieur au taux de participation des sions têminines est deux tois et demie niveaux supérieurs où le taux des démiscet écart s'accentue davantage aux hommes, il est étonnant de constater que nines sont plus nombreuses que celles des Même en sachant que les démissions fémimême pour les trois années précédentes. Cette repartition est essentiellement la

> ur éviter que les gestionnaires ne limide de selection s échelles de traitement dans le pro-

> quise dans d'autres secteurs d'activités,

demande d'emploi permettent aux can-

vailleur bénévole. De plus, les formules

coérience pertinente acquise à titre de

agents de dotation à encourager les

(ndidats à consigner et à préciser toute

fisition de cette expérience. Il invite enfin

vou bas necessairement du mode d'ac-

expérience requis par le poste à pourvoir

le responsables de tenir compte du type

t, permettant ainsi aux agents de dota-

expérience » dans les énoncés de quali-

dats de décrire l'expérience connexe

compris le travail bénévole.

la délégation des pouvoirs de dotation, blique, depuis qu'elle a revu le Régime in poste, la Commission de la Fonction nt injustement la sélection des candidats

ometteurs de certains groupes et iomalies du fait que les postulants tres els. Cette pratique présentait certaines valent appartenir les candidats evensionnels et les niveaux auxquels visteres a déterminer les groupes proincours, la Commission autorisait les s personnes les plus aptes à réussir au its et de ne retenir que la candidature mps, afin de limiter le nombre de candisatures d'autres ministères. En même stionnaire devant tenir compte des cansugnes bont les bostes subérients, le nimales; elles sont généralement plus 1974, a fixé des zones de concours

ent ajouter des conditions inutiles ou nite salariale n'est imposee, peut simpleonzaines de candidatures, si aucune sationnaire, qui craint de recevoir des mérite que du besoin d'efficacité. Un te autant des questions d'équité et aut, le processus de dotation doit tenir Jel que soit le poste qu'il occupe. Cepenjauce au meilleur concurrent de réussir, Jalités personnelles — et à laisser la e sonusitables, capacités, expérience, alrement les critères des postes — qualire, artificiels. L'idéal consisterait à définir oyens restrictifs, les considérant, à juste ses é ses sont opposés à ces se associations d'employés et les grou-

oupes et niveaux et les échelles de

sel fimites artificielles que sont les

ission a émis une nouvelle politique veaux étaient exclus. En 1979, la Com-

sant à encourager les ministères à élimi-

ne eu bine cutidne eu raison du nombre atte épineuse question qui devient de innombrables discussions ont porté sur

us rigoureuses, creant ainsi une autre

nite artificielle.

aitement.

employès

Taux par 1 000

2 Sante 9

groupe B des Opérations postales. corrections apportees aux données pour le sous-1. Cette réduction nette de l'effectif tient compte des

principales intéressées, les temmes. autant pour certains hommes que pour les problèmes commence à porter fruit, salaire égal. L'examen plus concret de ces avec le principe : à travail de valeur egale, la rémunération ne semble pas compatible nels à très forte representation feminine ou encore font partie de groupes professionnistration et service extérieur. D'autres Soutien administratif à la catégorie Admiainsi faciliter leur passage de la catégorie ses pour des postes de niveau supérieur el des cours du soir, les compétences requitariat, qui estiment pouvoir acquerir, par

candidat d'acquérir une expérience bênéque le bénévolat peut avoir permis a un travailleur bénévole. Ce bulletin affirme luation de l'expérience acquise à titre de Commission a publié un bulletin sur l'éva-La Direction générale de la dotation de la dans le procédé de sélection Reconnaissance du travail bénévole

acquises. Il élucide en outre la rubrique loppèes ainsi que des connaissances

des compétences et des aptitudes dèvelique sur le plan des qualites personnelles,

> ou du moins de renoncer à travailler à éprouvent le besoin de rester à la maison, conb de mères d'enfants d'âge préscolaire son travail est encore rare. Aussi, beauqui suit sa femme déplacée en raison de tion à l'étranger - le cas inverse du mari est affecté dans le cadre d'une permutaest muté dans un autre coin du pays ou difficultés d'emploi lorsque leur conjoint plus nombreuses, qui éprouvent de graves Il y a le cas des travailleuses, de plus en d'instruction qu'aux hommes de son âge. lui a pas offert les mêmes possibilités femme d'âge mûr parce que la société ne ront indispensables et légitimes pour une spéciales. En revanche, celles-ci s'avéretraitement préférentiel ou à des mesures à devenir tonctionnaire de recourir à un il n'est ni nécessaire ni justifié pour l'aider possibilités d'instruction que les hommes, mée d'université, ayant eu les mêmes tres. Dans le cas d'une célibataire, diplôgroupes de femmes sont étrangers à d'auque les problèmes inhérents à certains

> par tradition aux temmes, comme le secre-

s'orienter vers des professions réservées

coup de femmes, poussées très jeunes à

poursuivre leur carrière. Il y a aussi beautemps plein même si elles veulent plus tard

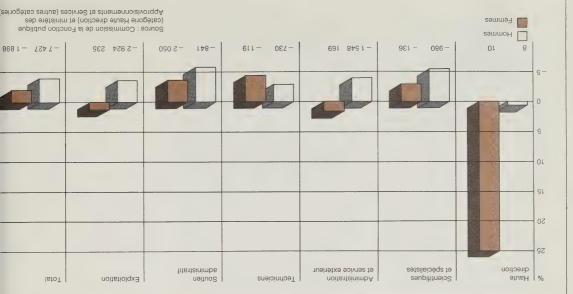
> Cette deuxième étape a certainement réservés aux hommes. uius bont fravailler dans des penitenciers recruter des agents correctionnels temiautorisant l'expérience qui consiste à

a lieu, fixer de nouvelles politiques pour y femmes sur le marché du travail, puis, s'il y blèmes particuliers qu'éprouvent les cette fin, il faut définir et analyser les proavant tout en fonction des femmes. A tion du nombre de politiques conçues publics doivent se traduire par l'augmentad'équité et d'égalité d'accès aux emplois tonction des hommes. Or, les principes sonnel étaient élaborées avant tout en nombre de politiques de gestion du perprécisée. En effet, par le passé, un grand dernière année, une troisième étape s'est hommes. C'est pourquoi au cours de la reviennent à traiter les femmes comme des l'égalité d'accès aux emplois publics porte la population à croire que l'équité et nations; pourtant la démarche adoptée peanconb améliore la situation des nomi-

se répand de plus en plus la conviction A mesure que se dessine cette orientation,

# Graphique 8

1978 et 1979 et 1979 participation des hommes et des Variation en pourcentage de la



# La participation des femmes

lution du programme fédéral d'égalité d'accès aux emplois publics depuis son instauration au début des années 70. Les sant au second plan, sans perdre foutefois de leur importance.

Pendant le premier stade, ou stade de sensibilisation générale, on assiste à la mise en platice de la promotion de la femme de la Commission, avec ses agents coordonnateurs ministériels, ses agents coordonnateurs ministériels, ses pression extérieurs ainsi qu' à la formation du Conseil consultatif de la situation de la majeure partie, à l'organisation du mouvement féminin et à la sensibilisation de ment féminin et à la sensibilisation de deux sexes aux formes implicites et axpliment féminin et à la sensibilisation des citse de discrimination dont sont victimes les femmes dans la societé en général et les femmes dans la societé en général et dans la Fonction publique en particulier.

de force physique. femme si le motif du refus est l'insuffisance même emploi à un homme comme à une son sexe, mais l'autorisant à refuser le poste de facteur à une temme en raison de interdisant à l'employeur de refuser un notamment celle d'un comité d'appel Des décisions de principe sont rendues, ment des cadres supérieurs, par exemple. (Cap) ou le Programme de perfectionne-Cours et affectations de perfectionnement cours de formation — le programme sélection et aient l'occasion de suivre des fassent plus souvent partie des jurys de à tous les niveaux de la Fonction publique, retenues comme candidates à des postes sont prises pour que les femmes soient nation les plus flagrantes. Des mesures venir afin d'éliminer les formes de discrimition générale incite la Commission à inter-Au milieu des années 70, cette sensibilisa-

Vers la fin des années 70, cette démarche s'organise davantage avec l'élaboration des plans d'action annuels dans les ministères et des enquétes sur le marché du travail. Un grand nombre de groupes professionnels accessibles aux hommes par tradition, comme ceux des agents agricolles, des gardiens de phare et des contrôleurs de la circulation aérienne, accueillent de plus en plus de femmes. Au début de de plus en plus de femmes. Au début de 1979, un décret d'exclusion est passé

Le demier rapport annuel consacrait un chapitre à l'analyse de la participation des femmes dans la Fonction publique. Il indiqueit que la Commission avait encore des progrés à réaliser, mais signalait aussi ceci:

... I'on peut affirmer que toute femme présentant sa candidature à un emploi dans la Fonction publique ou désireuse de bénéficier d'un avancement est traitée de la même façon que ses concurrents ou collègues masculins.

Tout en faisant le point sur les questions traitées dans le dernier rapport, le présent chapitre expose le plan d'action qui orientera les activités futures de la Commission.

#### Etude statistique

- Le taux de participation des femmes dans la Fonction publique est passé de 34,2% en 1978 vu 1979. Vu d'un autre angle, le nombre d'hommes a diminué de 3,9% entre 1978 et 1979, tandis que celui des femmes a diminué de 3,9%, soit une baisse proportionnelle moindre.
- La proportion des femmes agents s'est aussi accrue, passant de 19,3% en 1978 à 19,8% en 1979.
- Le nombre de femmes faisant partie de la catégorie Haufe direction est passé de 40 en 1978, à 50 en 1979, alors que les effectifs masculins se sont accrus de 8 pendant la même période.
- Sur l'ensemble des personnes recrutées à la Fonction publique, 49,2% étaient le des femmes, ce qui est un pourcentage de beaccup supérieur au taux actuel de participation des femmes dans la Fonction publique (34,6%).
- Même si le nombre de promotions dans la Fonction publique a diminué de 20,2 %, 43,5 % ont ére accordées à des femmes, ce qui encore une foté dépasse grandement leur taux de participation.
   Comme par le passé, le taux de départ
- des femmes par le passes, le taux de depune excessivement élevé; ce pour centage excède de loin leur faux de participation, mais se situe très près de leur faux de recrutement.

### Plan d'action de la Commission

Au risque de paraitre simpliste, il est possible de discerner différents stades de l'évo-

cialistes requis dans une organisation d'envergune à notre époque. Il est possible que l'effectif du milieu de la décennie se maintienne proportionnellement au même niveau à l'avenir. Quel que soit le jugement prescione, toutefois, il est clair que les pressions exercées dans la Fonction publique pendant cette période ont engendré une série de problèmes et de conditions une série de problèmes et de conditions la nouvelle décennie. La taçon dont ils nouvelle décennie. La taçon dont ils seront résolus déterminera dans quelle mesure la Fonction publique pourre demeurer une organisation saine et vigouteuse.

I'effectif se sont tous deux accrus, en partie, peut-on supposer, parce que les bonnes conditions du marché du travail pénalisaient peu les personnes qui chandes années 70, le nombre des departs s'est stabilisé, tout comme l'effectif, s'éles'est stabilisé, tout comme l'effectif, s'éle-vant à 32 000 par an ou environ 12%. Cependant, depuis deux ans, le nombre des départs a augmenté.

Bien des raisons motivent les départs: certains employes démissionnent, d'autres prennent leur retraite, d'autres encore sont renvoyés. A tous les ans, au cours de la décennie, environ la moitié des départs étaient dus à des démissions. Certains employés démissionnent par choix, parce quu'ils ont trouvé un emploi ailleure, tandis que d'autres sont forcés de le faire pour des raisons de santé, par exemple.

stage. disponibilité et des renvois en cours de est surtout dû à la hausse des mises en en 1976 à 5 800 en 1979. Ce phénomène breux, étant passés, par exemple de 4 900 involontaires sont également plus nompour atteindre 4 000 en 1979. Les départs retraite anticipée a augmente tous les ans, nombre des employès qui ont pris une en témoignent, puisque, depuis 1975, le prendre leur retraite plus tot. Les chittres ter de l'occasion qui leur est offerte de croissant de fonctionnaires désirent profichoix s'offre à eux. En effet, un nombre de fonctionnaires ont atteint l'âge où ce seulement au fait qu'un plus grand nombre la hausse, situation attribuable en partie les départs pour retraite facultative sont à naires âgés de 60 à 65 ans. En revanche, doute de la baisse du nombre de fonctiona diminuè tous les ans, en raison sans nombre des mises à la retraite obligatoire d'emploi. Pendant cette période, le données plus précises sur les cessations gebnis ciud sus dne sout recneillies des Plusieurs tendances se sont manifestées statutaire est un choix que fait l'employé. Par contre, la mise à la retraite avant l'âge la mise à la retraite obligatoire à 65 ans. pacité, sont des départs imposés, comme Les renvois, pour incompétence ou incaeucore plus clairement choisis ou imposes. l'outefois, d'autres motifs de départ sont

L'histoire retirendra peur-être que le début des années 70 aura été une période extraordinaire où la croissance extrême extraordinaire où la croissance extrême d'était la régle à la Fonction publique, avant lui soient imposées. En revanche, cette décennie sera peut-être saluée comme celle de la modernisation de la Fonction publique, grâce au recrutement des spépublique, grâce au recrutement des spépublique,

la Fonction publique, par voie de mutation. Après 1975, alors que les possibilités de promotions commençaient à diminuer, les mutations sont devenues un moyen de mobilité de plus en plus important.

successivement. restrictions que nous avons traversées périodes de croissance rapide et de tortes est douteux qu'on y soit parvenu dans les libre est certes difficile à mesurer, mais il rer l'équilibre d'une organisation. Cet équirecrutement et les promotions pour assurieurs. Or, il faut savoir doser sainement le due les faire accèder aux échelons supèemployés, de les garder à son service ainsi cité d'une organisation de tormer ses ailleurs, les promotions reflètent la capaneuves et des expériences diverses. Par nes possédant généralement des idées recrutement lui assure un attlux de persongement au sein d'une organisation. Le nes sont vus comme des indices de chan-Le recrutement et les mouvements inter-

les gestionnaires de la Fonction publique. demeure donc une priorite legitime pour d'accélèrer le processus de mutation ment interne. La nécessité d'améliorer et aux nouvelles priorités ou à tout changetradition, un moyen rapide de s'adapter oublier que les mutations représentent, par pressions ne doivent toutefois pas faire mutations aux règles du concours. Ces pour que la Commission soumette les decennie, des pressions ont ete exercees promotions ayant marque la fin de la suite de la réduction des possibilités de perçue comme une priorité. Toutefois, par l'application formelle du mérite n'était pas wonvements d'employès pour lesquels tions étaient généralement limitées aux que du début des années 70, les mutadoive être revue. Dans la Fonction publition du mérite dans le cas des mutations Il se pourrait que la question de l'applica-

Au début, le niveau des départs et celui de tif, sauf pour les deux dernières années. départs semble avoir suivi celle de l'effecau long de la décennie, la courbe des d'en modèrer certaines tendances. Tout nouvel angle, afin de voir s'il est possible un snos suedep sep uoisente en aere certains gestionnaires du personnel a envibler les vacances ainsi créées a amené tables. Mais la difficulté relative de combles et, dans une certaine mesure, souhaicertain nombre de départs y sont inévitapersonnel pour conserver sa vitalité, un nisme a besoin d'un certain apport de sations d'emploi. Tout comme un orgaa permis de soulever la question des cesrythme du recrutement et des promotions Au cours des dernières années, le nouveau

(voir le graphique 7). et les promotions déclinaient rapidement sujet alors qu'en revanche le recrutement ont permis de recueillir des chiffres à ce

serait facile de se réorienter une fois dans professionnelle donnés sachant qu'il leur emploi dans un ministère et une catégorie tionnaires n'ont pas hésité à accepter un apparaît évident que beaucoup de foncprofusion des possibilités d'emploi. Il rière rendues nécessaires en raison de la est le nombre des réorientations de carchangements, dont l'un, et non le moindre, dans les années 70 témoigne de plusieurs nominations. Le nombre des mutations nistèrielles, et à les consigner comme des au meme titre que les mutations intermiconsidèrer les mutations intraministérielles ce procédé ont incité la Commission à le souci d'une réglementation adéquate de mutation comme technique de dotation, et En 1975, l'utilisation croissante de la

6761 8 9761 9b au sein de la Fonction publique, Evolution des nominations à et Graphique 7

> miere annee ou les systemes de données nel se sont maintenues depuis 1976, prele passage à un autre groupe professionintraministérielles et celles qui impliquent rir une nouvelle expérience. Les mutations visant à permettre aux employés d'acquéune forme de mobilité professionnelle semblent utilisées plus souvent comme organisme. Cependant, les mutations redistribution du travail au sein d'un des réorganisations et consistent en une leur travail. D'autres sont attribuables à tetois modifier outre mesure la nature de nant le mouvement d'employés sans touque des formalités administratives entraîraisons. Beaucoup de mutations ne sont Une mutation peut se faire pour diverses mutations, ont remplacé les promotions. d'autres moyens de mobilité, surtout les pourquoi, au cours des dernières années, leurs aspirations professionnelles. C'est un rendement supérieur et de répondre à

récompenser les fonctionnaires qui offrent

sales in a noitenim an les tendances des divers types de lient à la hausse, il faut analyser avec sunées précédentes, lorsque celles-ci listnes a fléchi. Cependant, même pour dennie, le nombre des nominations 1979, pour la première fois de la lités au cours des cinq dernières années. the types de mouvement interne ont été 11 comme le recrutement externe, cer-

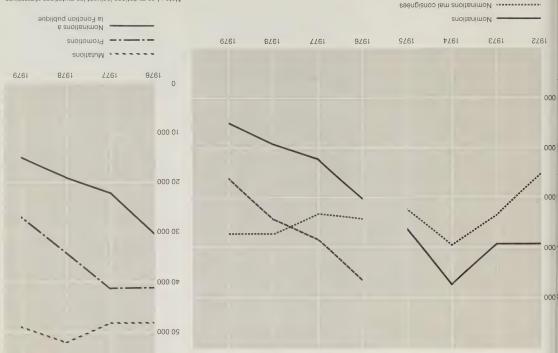
'sauuosi eté promu en 1974, soit environ 42 000 (mme exemple, plus de 16% de l'effectif spirations professionnelles des employés. rue riesistates to monoque fromobili blique. Elle était une récompense pour (Ivancement professionnel à la Fonction pom legionire le principal mode eté framellennoitibant a noitomong j

faut, il est toujours aussi nécessaire de lalgré le déclin des possibilités d'avance-

ssations d'emploi, de 1972 à 1979 iplique comparativement aux volution des nominations à la Fonction

9 enbiyde.

----- Cessations d'emploi



mais non les reconductions d'une nomination. Note: Les mutations incluent les mutations régressives

91

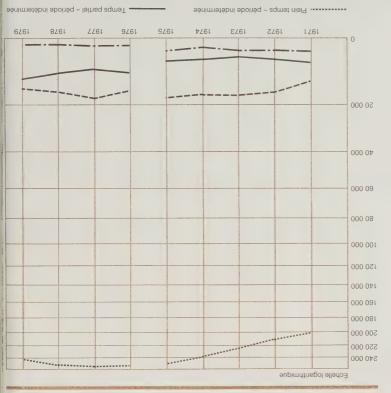
externe. dérer comme des cas de recrutement dne slors qu'il convient plutôt de les consinominations au sein de la Fonction publicelles-ci sont considérées comme des tions subséquentes sont mal consignées: mois dans la même année. Ces nominanommées pour une période de plus de six moins de six mois, puis sont de nouveau que pour une période déterminée de année, entrent d'abord à la Fonction publi-10 000 à 15 000 personnes qui, chaque sur le recrutement tiennent compte de des entrées. Il faut noter que les chiffres nombre de départs a été supérieur à celui pour la première fois depuis 1970, le s'est rétréci jusqu'en 1978, année où, graphique 6). A partir de 1975, l'écart

res années, les nominations de l'extérieur ont fléchi. Les activités de dotation à l'intérieur de la Fonction publique visent davantage à redéployer les employés déclarés excédentaires ou mis en disponibilité. Même alors, la mobilité tient beautions de période déterminée qu'sux prolongations de période déterminée qu'aux prolonga-

Pour constater l'effet de la réduction du recrutement sur l'effectif de la Fonction publique, il suffit de comparer les chiffres du recrutement et des cessations d'emploi. Le taux de recrutement dans la prelargement celui des départs dans la première moitié de la décennie, contribuant mière moitié de la décennie, contribuant ainsi à l'augmentation de l'effectif (voir le

**Graphique 5** Évolution de l'effectif de la Fonction publique selon la modalité d'emploi, de 1971 à 1979

----- Période déterminée



de moins de 35 ans. nistration et service extérieur étaient âgés 42 % des employés de la catégorie Admipeanconb blus grande de Jeunes. En 1979, a été massif, comptent une proportion tion et service extérieur, où le recrutement gories Soutien administratif et Administranormal au cours des années 70. Les catéont connu un rythme de vieillissement Techniciens, Scientifiques et specialistes catégories, notamment les catégories pendant la dernière décennie. Certaines ployés âgés de 55 à 65 ans ait diminué dans cette dernière, la proportion d'em-Haute direction et Exploitation, quoique la retraite se retrouve dans les catégories tration des employés approchant l'âge de (voir le graphique 4). La plus forte concencatégorie révèle des différences marquées L'examen du profil des âges de chaque

#### Modification des modalités d'emploi Le recrutement, les promotions, les cessa-

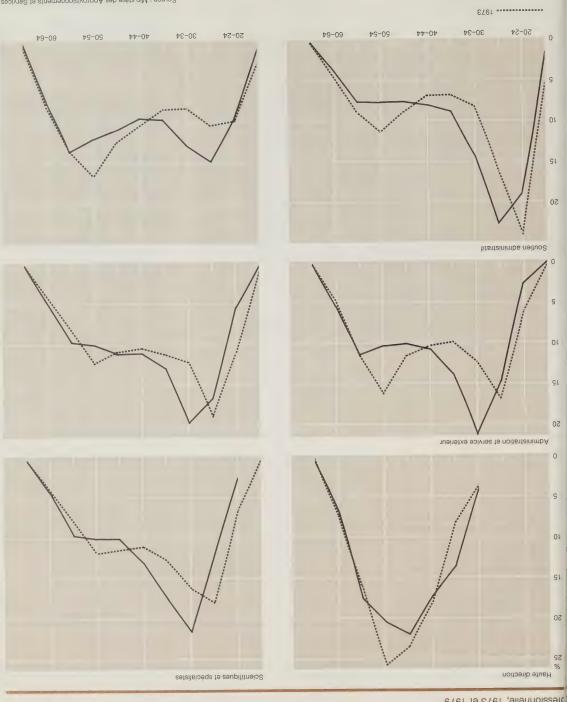
ont été les plus grandes. période indéterminée que les fluctuations employés à temps plein nommés pour une tration fédérale. Il reste que c'est parmi les recrutement des femmes dans l'adminisavoir de grandes répercussions sur le des cinq dernières années, ce qui pourrait partiel, leur nombre a augmenté au cours d'effectifs. Quant aux employès à temps nie marquée de profonds changements blement stable tout au long d'une décenemployès saisonniers, est reste remarquapériode déterminée, tout comme celui des nombre d'employés nommés pour une plein pour une période indéterminée. Le presque uniquement les postes à temps changements dans l'effectif touchaient uniforme sur chacune d'elles. En effet, les fectif ne s'est pas répercutée de façon Toutefois, l'énorme augmentation de l'efpartiel et saisonnier (voir le graphique 5). cune peut se diviser en plein temps, temps indéterminée, période déterminée et chacompte deux modalités d'emploi, période fèrent bien souvent de l'une à l'autre. On les pratiques de dotation en personnel difdans la Fonction publique fédérale et que qu'il existe différentes modalités d'emploi période doit d'abord tenir compte du fait concernant les nominations pendant cette aux années 70. L'analyse des tendances cés par les modèles de croissance propres autres aspects de l'emploi ont été influentions d'emploi, les mises à la retraite et les

L'augmentation puis la diminution aubaéduent du nombre de fonctionnaires se sont traduites par des changements nombreux et importants dans les pratiques de dotation. Pendant les années d'expansion, les nominations à la Fonction publique et à l'intérieur de celle-ci ont suivi une courbe paraillèle. Cependant, au cours des derniè-

Vote: "Uusqu'en 1975, les employès de moins de six mois étaient comptés dans les effectifs. Les employés à temps partiel, période indéterminée ou déterminée sont également inclus. Source: Ministère des Approvisionnements et Services

neinnosis2 ---

(aphique 4 17iil des âges des employés de la Fnction publique selon la catégorie 17essionnelle, 1973 et 1979



Ce rajeunissement de la Fonction publique

fois malvenu de laisser croire que ces changements de structure. Il serait touteq, embloyés out connu des promotions une Fonction publique dont beaucoup en baisse. Les années 80 nous diront raison de l'abondance des possibilités de la Fonction publique au début de la nouvelle. sionnelle, elle a pris une importance a la décennie; quant à l'orientation profesnement ont été des phénomènes propres sion. Les cours de langue et de perfection-

leur expérience sur le marché du travail. enccessives dans les premières années de comment réagit aux mesures d'austérité au milieu de la décennie et est aujourd'hui Bien sür, ce climat tavorable s'est tempère. aucunement limite aux cadres et agents. d'avancement. Et le phénomene n'etait promotions venalent vite et souvent, en cement allait de soi. Pour beaucoup, les décennie les a portés à croire que l'avancours de la décennie. La croissance rapide son chemin chez les jeunes employés au d'une carrière à la Fonction publique a fait celles de leurs collègues plus âgés. L'idée fonctionnaires différaient beaucoup de Les aspirations de carrière de ces jeunes

changements se sont effectués sans ten-

sation qui a coîncidé avec d'importants Fonction publique d'un esprit de moderniphique de l'après-guerre, ont imprégné la jeunes, nés pendant l'explosion démogramoins de dix ans de leur retraite. Les fiers des fonctionnaires s'étalent trouvés à grammes auraient pu reussir si pius du imagine mal comment ces nouveaux progestion et la politique de bilinguisme, on l'adoption de nouvelles techniques de Francophones dans la Fonction publique, participation croissante des femmes et des l'avènement de la négociation collective, la rait fait avec de plus vieux éléments. Avec connus dans les années 70 qu'elle ne l'auadaptée aux bouleversements qu'elle a éléments, la Fonction publique s'est mieux toutetois soutenir que, grâce à ses jeunes atteints qu'après sept ou huit ans. On peut bostes due leurs predecesseurs n'avaient avec deux ou trois ans d'expérience, à des beaucoup de jeunes se sont retrouvés, ble, enregistré une baisse. Par exemple, rience des fonctionnaires a, dans l'ensemla gestion du personnel. Le niveau d'expéa eu et a encore un impact important sur

Fonction publique, 1970 et 1979

Graphique 3

Profil des âges des employés de la

marche du travail a cette periode a oblige En outre, l'entrée massive de jeunes sur le parfois même sensiblement plus jeunes. sonvent par des employés plus jeunes, clairement qu'ils ont été remplacés bien retraite pendant cette période. Il apparaît et au début des années 50, ont pris leur 12 Fonction publique à la fin des années 40 de la Deuxième Guerre mondiale, entrés à grand nombre des anciens combattants que de plusieurs façons. D'abord, un 10 ans. Ce changement important s'expli-55 ans, par rapport a plus de 30 % il y a publique se situe dans le groupe des 45 à de 1970. Environ 20% de la Fonction de moins de 35 ans, par rapport au 30% quées. Environ 43 % de l'effectif est âgé selon l'âge révèle des différences marde l'effectif). En 1979, la composition le groupe des 20 à 30 ans (environ 20% (environ 30 % de l'effectif) et le deuxième, représentant le groupe des 45 à 55 ans courbe à deux sommets, le plus élevé par une distribution bimodale ou une que 3). En 1970, ce profil est représenté employés pour la décennie (voir le graphiconsidérablement le profil des âges de ses que au début des années /0 a modifie La croissance rapide de la Fonction publi-Composition selon l'âge protection de la vie privée, a été établie.

autres du cabinet du Commissaire à la des droits de la personne, composée entre précisé et que la Commission canadienne

Commissaire aux langues officielles a été

existaient déjà. C'est ainsi que le Bureau

d'enquête et le renforcement de ceux qui

tion de nouveaux organismes d'examen et

Les années 70 ont également vu l'appari-

de l'Ontario, 22,9% du Québec, 10,4%

8,8% des provinces des Prairies, 53,1% originaires de la Colombie-Britannique,

que 10,4% des diplômés recrutés sont

ont attiré des diplômés de toutes les

tions pour les cinq dernières années révèle

régions du pays. La moyenne des nomina-

programmes de recrutement universitaire

ment lièes au nombre de nouveaux diplodiplômés partout au pays sont directe-

més d'université de chaque région. Les

En outre, les nominations récentes de

études ou occupé un poste à l'extérieur.

ou naturalisés canadiens et ont fait leurs

rieur (17,9%) sont originaires du Canada

Maritimes. Ceux qui proviennent de l'exté-

"Ontario, 20,9% du Québec et 7,9% des

que, que 13 % d'entre eux sont originaires

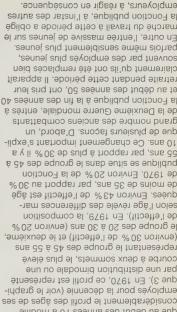
des provinces des Prairies, 34,5 % de

du Vérificateur général a connu une

des provinces Maritimes et 1 % de

l'étranger.

expansion considérable, que le mandat du



15



gataires de responsabilités gestionnelles. ensemble de politiques propres aux délénistratif propice à l'élaboration d'un gestion, élément de base d'un cadre admià établir une catégorie spéciale de la résulté ont accélère les initiatives visant et le manque d'homogénéité qui en a literation des postes de cadres supérieurs dans les rangs des cadres. Ensuite, la proeffectifs de la Fonction publique, et surtout

elle seule. taille de l'effectif pourrait laisser croire a décennie, largement dépassé ce que la nombre de nominations a, au cours de la postes dans les ministères d'exécution), le des périodes limitées avant d'occuper des tion, (les cadres n'y séjournant que pour ont tendance à offrir des postes de formapartie du fait que les organismes centraux croissance de l'appareil central et en Conseil du Trésor. En partie à cause de la privé, aux Finances et au Secrétariat du venus se joindre au Bureau du Conseil le Bureau du Contrôleur général sont d'Etat au Développement économique et et de la Technologie, le département département d'Etat chargé des Sciences était devenu très complexe puisque le A la fin de 1979, l'appareil étatique central a fallu recruter même à l'extérieur du pays. demande dépassait largement l'offre, et il plupart des ministères. Dans l'ensemble, la a été affermie, tout comme celle de la privé et le Secrétariat du Conseil du Trésor traditionnels comme le Bureau du Conseil organisationnelle d'organismes centraux pement économique. La capacité ment au département d'Etat au Déveloptère des Affaires urbaines, et plus récem-Sciences et de la Technologie, au minisment au département d'Etat chargé des tionnelles ont été mises à l'essai, notamnational. De nouvelles structures organisainterministériel, fédéral-provincial ou interrieur d'un ministère ou aux niveaux rentes organisations, que ce soit à l'intéd'en coordonner l'élaboration dans difféple d'analyser des politiques complexes et ment de la demande de personnel, capasaillants de la decennie a été l'accroisse-On constate après coup que l'un des faits

tion proviennent de la Colombie-Britannicarrière, que 5,8 % des cadres de directels les lieux d'instruction et de début de 1979, il a été établi, à partir de facteurs représentées. En fait, au 31 décembre y demeurent toujours proportionnellement particularités démographiques régionales son effectif de direction indique que les sité culturelle canadienne. Un examen de haute direction représentative de la divertance à son objectif visant à rendre la Commission a attaché une grande impor-Durant cette période de croissance, la

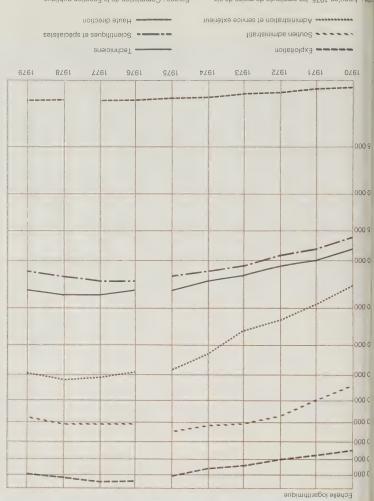
par l'augmentation extraordinaire des

s, explidnent, dans une certaine mesure, sur la gestion financière et l'imputabilité pied de la Commission royale d'enquête trôleur général du Canada et la mise sur gènèral, la formation du Bureau du Contance croissante du rôle du Vérificateur années 70, ne soient inadéquats. L'imporfinancière, mis en place au début des que dne les mécanismes d'imputabilité des centres de responsabilité a fait crainpublique. En premier lieu, la prolifération

ecte des services gouvernementaux. nplexe en confraste avec la prestation (avernement s'est taite sans cesse plus cennie, la fonction administrative au alin depuis 1978. En fait, au cours de la croissance par la suite et connaît un (rgi de 145% de 1970 à 1975, a ralenti seciologie et statistique (ES) s'est

lences importantes dans la Fonction inble avoir eu au moins deux conséjugmentation du personnel supérieur

ofessionnelle, de 1970 à 1979 iblique selon la catégorie olution de l'effectif de la Fonction aphique 2



Approvisionnements et Services (autres catégories) (catégorie Haute direction) et ministère des Source: Commission de la Fonction publique

Terimaire sont inclus jusqu'en 1977. atégorie Haute direction, les employés nommés à titre ois étaient comptés dans les effectifs. Pour la ote: Jusqu'en 1975, les employés de moins de six

qes duestions complexes de politique publique quotidiennement aux prises avec ques se sont multipliés dans une Fonction même les conseillers en matière de politition des systèmes informatiques (CS). De ainsi le nombre d'agents du groupe Gesdans l'administration publique, doublant pleur aux services informatiques partout La technologie nouvelle a donné de l'ampratiquement doublé dans les années 70. gestion du personnel (groupe PE), qui a analogue du nombre d'agents affectés à la représentés ont amené une augmentation tion plus importante des groupes soussions exercées en faveur d'une participaaux relations de travail, ainsi que les preset au perfectionnement, à la classification, portance accrue accordée à la formation touchant les droits de la personne. L'imcomplexes ainsi que des considérations tion et d'une procédure de documentation guisme, de la nécessité d'une réglementaexigeante par suite de la question du bilintion fondé sur le mérite est devenue plus nie. L'administration d'un régime de séleca grossi de 160% au cours de la decen-

sociale. C'est ainsi que le groupe Econo-

enregistré une baisse du nombre de ses membres; quant à la catégorie Haute C'est ainsi que par rapport à 1970, la catégorie Soutien administratif n'avait, en 1979, augmenté que de 25 % et la catégorie rie Exploitation, de 18 %, tandis que la catégorie Haute direction s'était accue de quelque 150 % et la catégorie Administration et service extérieur, de 99 %. En 1970, les catégories Soutien administratif et Exploitation regroupaient 69.7 % de et Exploitation regroupaient 69.7 % de tout l'effectif de la Fonction publique; à la fin de 1979 cette proportion était passée à

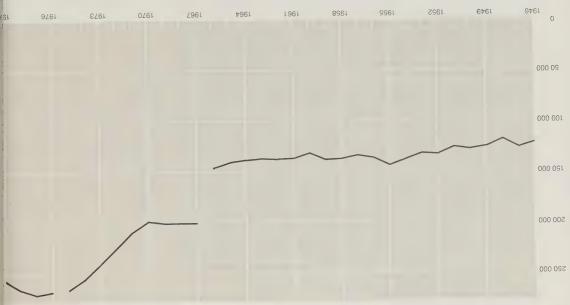
Cette croissance accelered du nombre d'agents n'est pas un phénomène propre à la Fonction publique, bien que certains à la Fonction publique al lacteure propres à la Fonction publique années 70. L'exigence d'une plus grande imputabilité financière et la complexité grandedes de la complexité d'adent des quandissants des questions tinancières ont conduit à l'augmentation du nombre d'agents tinancières. Le groupe Gestion des d'agents tinancières.

. % 7, 28

considérablement plus élevé. Pendant la première moitié de la décennie, la catégore ife Haute direction a augmenté ses effection de la décennie Administratifica de la catégore Administratifie de la catégorie Soutien administratif et le catégorie Soutien de l'Exploitation ont connu un taux de l'Exploitation nnt connu un taux de croissance moindre, soit 38 % et 19% de catégorie protective au cours de la seconde moitié de la décennie a touché seconde moitié de la décennie a touché degrés divers.

En 1976, les mesures d'austèrité n'ont atteint que l'effectif de la catégorie Sou-tien administratif. Dans toutes les autres catégories, la croissance s'est poursuivie, quoique dans l'ensemble, à un rythme modèré. En 1977, l'effectif de la catégorie Exploitation a commencé à diminuer et, en 1978, celui des catégories Techniciens, et Scientifiques et spécialistes a lait de Scientifiques et spécialistes a lait de même. Ce n'est qu'en 1979 que la catégo-ne de la catégorie de l

Graphique 1 Évolution de l'effectif de la Fonction publique de 1946 à 1979



Publique, les employés « au taux courant », environ 40 000, ainsi que d'autres groupes ont été intégrés aux

promulgation de la Loi sur l'emploi dans la Fonction

Loi sur le service civil de 1961. En 1967, lors de la

Note: De 1960 à 1966, les données inclusient les

employés à plein temps et à temps partiel règis par la

effectifs de la Fonction publique. De 1967 à 1975 les employée de moine de six mois étaient inclus dans les effectifs. Par contre, les calculs excluent les saisonniers et les employés à temps partiel. Source : Ministère des Approvisionnements et Services

## Une décennie marquée par le changement

services. Certains, comme la Commission de l'assurance-chômage, ont connu un essor marque, ésuliat direct des nouvelles politiques gouvernementales. Dans d'auttes ministères, lel les Postes, l'effectif a augmenté de façon substantielle en raison de l'expansion des services à une population urbaine grandissante, tandis que dans d'autres, le ministère de l'Agriculture par même tout au long de la décennie. La même tout au long de la décennie. La des répercussions sur tous les aspects de des répercussions sur tous les aspects de la gestion du secteur public.

rentes façons. chaque catégorie professionnelle de différégression, qui se poursuit, a touché une diminution de près de 13 000. Cette 1977, le nombre de fonctionnaires a subi que a moins de 1 % par année et, depuis taux de croissance de la Fonction publi-1975 ont amené le moitié de la décennie. Les mesures d'ausde croissance au cours de la deuxième somme toute assez marqué, de son taux Fonction publique, est le ralentissement, plus significatif encore pour l'avenir de la moitie de la décennie. En effet, peut-être fois manifestée que dans la première Cette croissance accélérée ne s'est toute-

Administration et service extérieur a été dans les catégories Haute direction et plus significative, le taux de croissance période. Mais, en 1970, chose peut-être croissance survenue pendant cette représentent environ 50 % de toute la d'environ 84 500 à 100 500. Ces hausses membres de la catégorie Exploitation, d'environ 54 000 à 74 500 et celui des catégorie Soutien administratif est passé nombre d'employés faisant partie de la moitié de la décennie. De 1970 à 1975, le administratif, surtout pendant la première les catégories Exploitation et Soutien tion la plus grande a été enregistrée dans l'autre (voir le graphique 2). L'augmentadifferent d'une catégorie professionnelle à de croissance et de régression a été bien au cours des années 70. L'effet des faux nombreuses autres tendances apparues nent le cadre dans lequel il faut étudier les rèe suivie d'une réduction rapide, détermi-Ces deux phénomènes, croissance accélé-

> nière décennie. Commission a du relever pendant la derdonné lieu aux principaux défis que la de questions qui se posent et qui ont sociaux du gouvernement? Voilà le genre tion des valeurs sociales ou des objectifs En matière d'emploi, quelle a été l'évolumentés et qualifiés pour de l'avancement? influer sur la réserve d'employes experinaires a-t-elle suffisamment variè pour née? La courbe de l'âge des fonctionemplois de durée déterminée ou indétermitères comptaient-ils davantage sur les a-t-elle augmente ou diminue? Les minisment externe? La mobilité interministérielle stables ou ont-ils dû recourir au recruteils avaient besoin dans les ministères plus vaient-ils trouver le type d'aptitudes dont mes¹ dont l'expansion était rapide poudes aptitudes? Les ministères et organisa évolué la demande touchant l'ensemble sition de la Fonction publique? Comment tendances ont agi sur la taille et la compotion publique a-t-elle dû réagir? Quelles changements la Commission de la Foncqui vient de se terminer. A quels grands semple opportun de passer en revue celle A l'aube d'une nouvelle décennie, il

## Changements dans l'effectif

.eupilduq. mentation de l'effectif de la Fonction localisés ont également contribué à l'augque de nombreux autres phénomènes plus féminines dans la société canadienne ainsi d'université, l'évolution des aspirations années 50, le nombre accru de diplômés En outre, l'explosion démographique des nécessité d'embaucher plus de personnel. q'anciens services ont été étendus, d'ou la sociaux ont été mis en œuvre et nombre années 70, de nouveaux programmes jugué d'un ensemble de facteurs. Dans les plication simple; elle résulte de l'effet conhausse massive de l'effectif n'a pas d'extoute institution ou organisation. Cette 74 000, croissance extraordinaire pour nombre de tonctionnaires a augmente de que 1)2. En effet, de 1970 à 1975, le miere moitie de la décennie (voir le graphi-Fouction publique s'est accru dans la prela rapidité avec laquelle l'effectif de la Le fait le plus marquant des années 70 est

Les ministères ont été touchés de diverses façons par les changements qui s'opérajenne par les changements qui s'opédes années 70. En etfet, de 1970 à 1975, la croissance ne s'est pas conformée à un modèle général et uniforme dans tous les modèle général et uniforme dans tous les



### Introduction

d'ici quelques mois. viendront au stade de la mise en œuvre changements d'ordre administratif parespérons que la plupart de ces importants tion, mérite une mention spéciale. Nous cadres supérieurs et des cadres de directions ainsi qu'au perfectionnement des selection, au redeploiement, aux promotions administratives ayant trait à la cernant un ensemble de nouvelles proposinet et les représentants ministériels, con-Conseil du Trésor, le Secrétariat du Cabiréalisé de concert avec le Secrétariat du men de la gestion de la dotation. Le travail dotation ainsi que la vérification et l'exapersonnel et la délégation des pouvoirs de mes de la haute direction, la dotation en dans des domaines tels que les programpaux changements amorcés ou accomplis cind, six et sept la description des princiexemple, on lira dans les chapitres quatre, du personnel et du principe du mérite. Par au Comité spécial d'examen de la gestion annuels précédents et nos présentations bes exposes dans nos trois rapports lumière des considérations et des princi-

Mous réitérons nos remerciements au personnel de la Commission, aux sous-chefs et à leurs adjoints, aux représentants des associations d'employés et aux agents négociateurs pour leur dévouement et leur collaboration. Enfin, nous ne saurions passer sous silence la valeur inestimable de l'étroite collaboration qui s'est manifes-fée tout au long de l'année entre le Secriétiant du Conseil du Trésor et la Commission de la Ronction publique.

les activités et opérations de la Commisbien sur les politiques et pratiques que sur ou les préoccupent particulièrement, aussi port les renseignements qui les intéressent publique, trouveront dans le présent raptèdéraux et les syndicats de la Fonction gestionnaires de l'Etat, les fonctionnaires canadienne, les sous-ministres et autres Parlement, le Gouvernement, la population nous sommes appelés à servir, à savoir le cerement que les nombreux publics que Commission en 1979. Nous espérons sincrés à la description des activités de la quatre à dix sont essentiellement consades années 80. Par ailleurs, les chapitres tion publique fédérale pour relever le défi personnel devraient connaître à la Foncdotation en personnel et la gestion du exposent nos vues sur l'évolution que la le plus probable des prochaines années et niere décennie, décrivent l'environnement qui se sont produites pendant cette derminent les nombreuses transformations commissaires à la Fonction publique, exatrieme que nous produisons à titre de onze du present rapport annuel, le qua-Canada. Les chapitres un, deux, trois et gements pour la Fonction publique du toutes sortes et d'une décennie de chand'une année fertile en événements de Le 31 décembre 1979 a marqué la fin

pendant les mois et les années à venir. nuera sans aucun doute à se faire sentir publique est déjà considérable et contiet procedures en vigueur à la Fonction ger ou améliorer les politiques, pratiques nombreuses initiatives en cours pour chan-L'incidence de ces deux rapports sur les 1977, publiait son rapport à l'été de 1979. Fonction publique, établi en décembre personnel et du principe du mérite dans la Comité spécial d'examen de la gestion du dations en mars 1979. Pour sa part, le publie ses constatations et ses recommanputabilité, formée au début de 1977, a d'enquête sur la gestion financière et l'improgrès importants. La Commission royale leurs fruits ou se sont traduits par des gestion de la Fonction publique ont porté d'apporter les améliorations requises à la au cours des dernières années en vue En 1979, bon nombre d'efforts déployés

Dans le domaine de la doiation en personnel et des activités de gestion connexes, nous avons continue la révision des politiques et pratiques de la Commission et l'elaboration d'approches nouvelles a la



## Table des matières

Révocations de nominations	٨
Congés autorisés pour fins d'activités politiques	ΛΙ
Exclusions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique	III
Délégation des pouvoirs de dotation en personnel	II
Budget de la Commission de la Fonction publique, 1979-1980	ı
səəipue	eddy
La décennie qui vient	12
La gestion interne	11
Les services de formation linguistique	10
La formation et le perfectionnement	6
Les recours en vertu de la Loi	8
La vérification des activités de dotation en personnel	
Justice dans la dotation en personnel	9
La dotation en personnel	S
Les programmes de haute direction	7
La participation des Francophones	3
La participation des femmes	2
Une décennie marquée par le changement	ŀ
	La participation des Francophones Les programmes de haute direction La dotation en personnel La verification des activités de dotation en personnel Les recours en vertu de la Loi Les services de formation linguistique Les gestion interne La gestion interne La décennie qui vient  Budget de la Commission de la Fonction publique, 1979-1980  Délégation des pouvoirs de dotation en personnel  Exclusions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique,



#### Les commissaires

Les trois commissaires, dont le président, sont investis des pouvoirs que la Loi condries à la Commission. Désignés past le gouverneur en conseil pour une période de dix ans, ils ont tous trois rang de sous-ministre; mais le président est l'administrateur principal de la Commission. Ensemble, ils établissent les politiques générales conformément à la Loi sur l'Amploi dans la Pontion publique. Les décisions des commissaires se prennent à la majorité.

## La Direction générale de la vérification

Elle examine périodiquement l'activité de dotation des ministères et organismes assujetits à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, y compris celle de la Direction générale de la dotation de la Commission compris celle de la Direction générale des études spéciales et des vérifications ponctuelles d'opérations de dotation déterminées et recommande, le cas échéant, des modifications destinées à améliorer l'efficience du processus de dotation au sein de la Fonction publique.

#### La Direction générale de la dotation

Conformément aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ainsi qu'aux orientations de la Loi sur l'emploi dans la Fonction et publique et les méthodes de dotation, les normes de sélection et les procédures administratives fouchant la dotation de la Selection et les procédures administratives fouchant la dotation de la Ocommission et des ministères. Elle est responsable du recutiement et de la présentation des candidats de l'extérieur, de la dotation des en voutre l'activité de dotation ministérielle pour s'assurer qu'elle est contorme aux stipulations de la Loi at du Réglement. Elle coordonne les aspects de la politique des langues officielles du ressort de la Commission, détermine les normes linguistiques intéressant les postes billingues et évalue la compérence ilinguistique des postulants et des titulaires. Elle et évalue la compérence linguistique des postulants et des titulaires. Elle et évalue la coupérence linguistique des postulants et des titulaires. Elle et évalue la compérence linguistique des postulants et des titulaires. Elle et bruation de la promotion de la femme, le Brueau de recrutement d'Autochtones et veille à la promotion de la femme, le Brueau de recrutement d'Autochtones et veille à la planification des essexurces humaines.

## La Direction générale du perfectionnement

Elle s'emploie à répondre aux besoins ministèreils en élaborant et en dispondre di vendissement, dans l'ensemble du pays, des cours et des programmes de des perfectionnement intéressant certains secteurs d'sctivité tés spécialisées et les divers niveaux de la gestion jusqu'à celui de la haute direction. Le cette fin,, elle met en œuvre des activités de formation mes conçus en fonction des besoins précis d'un ou de plusieurs ministères, Elle dirige aussi le Programme Carrières Grand Nord.

### Les Services de secrétariat

lls assurent, au nom des commissaires, la planification et la coordination des politiques, répondent aux demandes de renseignements des parlementaires et coordonnent les opérations courantes de la Commission.

## Direction générale des appels et des enquêtes

le établit des comités d'appel indépendants pour les cas de violation ésumée de la Loi et du Réglement sur l'emploi dans la Fonction bilque en matière de promotion, rétrogradation et licenciement. Les rêts des comités sont sans appel : ils lient les parties en cause sinsi rêts des comités sont sans appel : ils lient les parties en cause sinsi sit. Les enquéies dans les cas de discrimination présumée dont se pai aussi bien des fonctionnaires que des candidats à l'emploi on aussi bien des fonctionnaires que des candidats à l'emploi on aussi bien des fonctionnaires que des candidats à l'emploi on aussi bien de chartier appearance des employes qui de aussi du ressort de cette direction génèrale. Elle se paraiment de capaniques présumées des antiques présumes de harcèlement avoir été victimes de harcèlement ou de mesures administratier es partier de prestronne de partier de la la constituit de sur la sont soulignées en matière de la destronné. Le greffler reçoit, étudie, enregistre de achemine appels et presure qu'ils sont taités comme il convient et occupe des enquéères à l'activiné de la direction générale.

## a Direction générale des programmes de la haute lirection

lle élabore, conformément aux exigences de la Loi sur l'emploi dans la onction publique et aux directives de la Commission, les politiques et aux directives de la Commission, les politiques et ux postes de cadres de nection dans la Fonction publique ux postes de cadres de haute direction dans la Fonction publique anademne, Elle s'occupe de planification, de consail et de dotation. Ille dirigge en outre la Division Echanges Canada et programmes infernames inf

## a Direction générale de la formation linguistique

alle assure, dans les locaux de la Commission et dans ceux des ninistères, la formation linguistique de base et, à la demande des ninistères, diabore et dispense des cours spècialisés et de preflectionnenent. Elle offre aide et conseils en divers domaines reliés à la formation neu. Elle offre aide et conseils en divers domaines reliés à la formation nes destinés à répondre à des besoins précis, évaluation de programnes, festing, orientation des fonctionnaires-étudiants. Elle est essentielnes, festing, orientation des fonctionnaires-étudiants. Elle est essentielament au service des ministères et organismes auxquels il incombe, septing 1977, de veiller à la formation linguistique de leurs employés.

### a Direction générale des services et systèmes de gestion

alle est chargée de développer et de coordonner les systèmes de pestion de la Commission en vue d'une administration plus efficace. Elle èunit les directions suivantes : administration, services informatiques, inances, information, personnel et vérification inferne.



Ottawa Chambre des communes Secrétaire d'État du Canada L'honorable Francis Fox

Monsieur le Ministre,

volumes. Canada pour 1979, lequel comporte deux la Commission de la Fonction publique du à la Chambre des communes le rapport de Nous vous prions de bien vouloir déposer

Canada, 1966-1967. publique—chapitre 71, Statuts du de la Loi sur l'emploi dans la Fonction conformité des dispositions de l'article 45 Nous le soumettons au Parlement en

surance de notre très haute considération. Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'as-

Le Président

Edgar Gallant

Le Commissaire

Anita Szlazak

Le Commissaire

John Edwards

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1980 Nº de cat. SC 1-1979/1

## Rapport annuel 1979

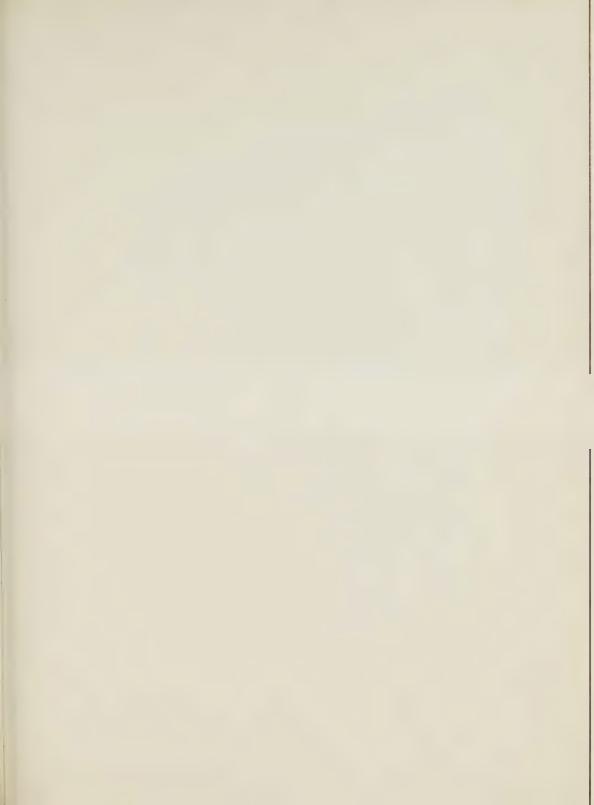
du Canada Commission de la Fonction publique

## Volume 1

Commission de la Fonction publique Public Service Commission du Canada







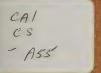
# Rapport annuel 1979

Commission de la Fonction publique du Canada

Volume 1

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada



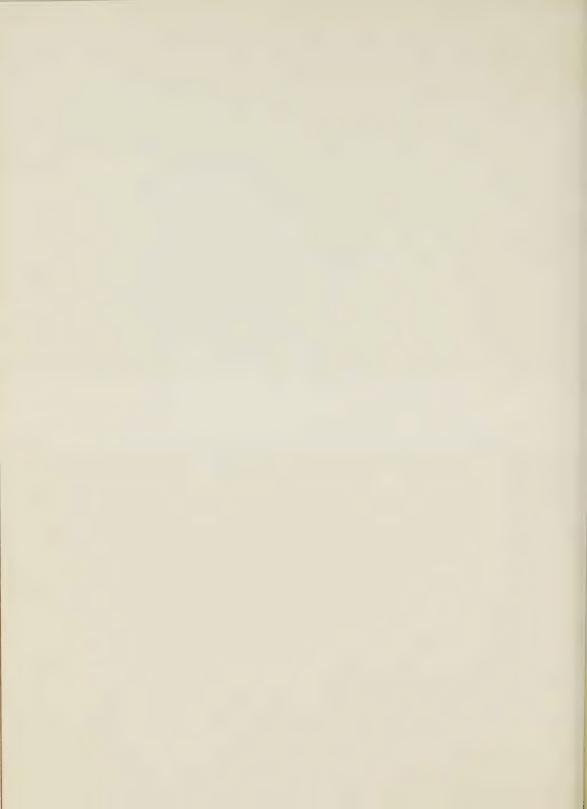
## **Annual Report 1979**

Public Service Commission of Canada

Volume 2 Statistics

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada



## **Annual Report 1979**

Public Service Commission of Canada

# Volume 2 Statistics



Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada



### **Foreword**

The Public Service Employment Act requires the Public Service Commission to report annually on its activities to Parliament. For its 1979 Report, the Commission has produced two volumes: a publication outlining its activities for the calendar year 1979 in the various areas for which it is responsible, and this volume of statistical tables, that forms a companion volume to the text.

Together, these two publications comprise the Annual Report of the Public Service Commission of Canada for 1979.

Further information concerning these statistics may be obtained from the:

Information Directorate
Public Service Commission of
Canada
300 Laurier Ave. West
Ottawa K1A 0M7
Telephone number: (613) 593-7691

## **Table of Contents**

## **Explanatory Notes**

## Highlights

## Population

Та	bles	Page					
1	Type of employment	1	5	Geographic area (metropolitan	5	9	Age and language group
2	Geographic area (Canada and	2		area and other locations) and language group		10	Salary and sex
	abroad) and sex		6	Department and sex	6	11	Salary and language group
3	Geographic area (Canada and abroad) and language group	3	7	Department and language group	8		
4	Geographic area (metropolitan area and other locations) and sex	4	8	Age and sex	11		

## Population and occupational categories

Tab	les	Page					
12	Category and location	14	21	Women in senior executive equivalent groups and levels	30	29	Francophones in the Scientific and Professional Category
13	Category and NCR	14			-	30	Franconhance in the
14	Category, type of employment and sex	16	22	Women in the Scientific and Professional Category	31	30	Francophones in the Administrative and Foreign Service Category
15	Category, type of employment and language group	18	23	Women in the Administrative and Foreign Service Category	32	31	Francophones in the Technical Category
16	Category, group and sex	22	24	Women in the Technical Category	33	32	Francophones in the
17	Category, group and language	25	25	Women in the Administrative Support Category	34	33	Administrative Support Category  Francophones in the Operational
18	group Senior executives, acting, equivalents and sex	28	26	Women in the Operational Category	35	55	Category
19	Conjor avagutium action	0.0	27	Francophones in the Senior	36	Figu	ures
13	Senior executives, acting, equivalents and language group	28		Executive Category		1	Change in Population
20	Women in the Senior Executive Category	29	28	Francophones in senior executive equivalent groups and levels	37	2	Category and sex

## Population and official languages

Tat	oles	Page					
34	Linguistic status of position, linguistic region and language group	43	37	Bilingual positions, linguistic region and required level of proficiency in the second language	46	39	Bilingual positions, category, required level of proficiency in the second language and NCR
35	Linguistic status of position,	44		angoago			
	category and language group		38	Bilingual positions, category and required level of proficiency in the	47		
36	Linguistic status of position, category, language group and NCR	45		second language			

## ppointments

bles	Page						
Appointments and type of employment	49	46	Appointments, geographic area and sex	76	52	Appointments, applications and university graduates	84
Appointments, category and appointing authority	50	47	Appointments, geographic area and language group	78	53	Appointments and applications, community college and CEGEP	85
Appointments, appointing authority and employee mobility	58	48	Appointments, category, linguistic status of position and language group	80	54	graduates  Appointments and career-oriented summer	85
Appointments, employee mobility (region) and sex	64	49	Appointments and imperative bilingual positions	82		employment	
Appointments, employee mobility (region) and language group	68	50	Appointments and non-imperative	83	Figi 3	Appointments and linguistic status of positions	77
Appointments, type and appointing authority	72	51	bilingual positions  Appointments and university graduates	84	4	Appointments, linguistic status of positions and NCR	79
ppeals							
bles	Page						
Appeals and yearly change	86	57	Appeals and category.	87	59	Appeals, status of delegation, appointing authority and type of	89
Appeals and geographic area	86	58	Appeals and departments	88		selection process	
parations							
bles	Page						
Lay-off, category and sex	90	62	Separations and reasons	91	64	Separations, category and language group	94
Lay-off, category and language group	90	63	Separations, category and sex	92	Fig	ure	
					5	Separations	89
aining							
aining	Page				_		
	Page 96	67	Language training, category and enrollments	97	69	Language training, category and Language Knowledge Examination	99



## **Explanatory Notes**

### **Population Coverage**

This volume gives detailed statistical information on federal government employees under the jurisdiction of the *Public Service Employment Act* (PSEA). Data include the distribution of these public servants by type of employment, department, location, sex, language group, age group, salary, occupational group and category as well as statistics on appointments, separations, appeals, professional and managerial training and language training.

The Public Service, as herein defined, does not include employees appointed under the PSEA for a specified period of less than six months, personnel appointed by Order in Council such as deputy heads, ministerial staff, the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), the Canadian Armed Forces, Crown corporations such as Air Canada and certain federal agencies such as the National Research Council. However, it does include civilian employees working for both National Defence and the RCMP. Total federal employment is 576 826 of which Public Service employees, defined in this Annual Report, comprise less than half.

Various Acts and Regulations delineate different federal government employee populations. For example, each of the following Acts sets out different but overlapping populations:

- Schedule 1 Part 1 and Schedule 1 Part 2 of the Public Service Staff Relations Act
- · the Financial Administration Act
- the Public Service Employment Act
- the *Public Service Superannuation Act* and other superannuation acts
- the Official Languages Act

Comparisons between data in this publication and other publications such as those of Statistics Canada and Treasury Board Secretariat should be made with caution since the populations may be different.

#### **Population Changes**

The Public Service population, subject to the PSEA, changes from year to year because of the inclusion or exclusion of commissions and agencies and of particular types or groups of employees. In addition, changes in definitions may affect data on appointments and separations and may produce minor variations. These variations, often of little statistical significance, should be considered when comparing the data from one year to another. However, these variations are indicated in

the statistical tables where required and should be considered when compared with previous Annual Reports.

The number of appointments to the Public Service in 1979 added to the number of employees in 1978, less the separations that occurred in 1979, does not equal the 1979 population figure. This is due to the fact that there has been, in the last three years including 1979, from 10 000 to 15 000 initial appointments to the Public Service for terms of less than six months that are not recorded for practical administrative reasons. However, if these employees are re-appointed and pass the six-month period, they are considered to have been appointed from within the Public Service.

Past Annual Reports noted that specified period employees for less than six months were not included in the statistics. In fact, recent research has shown that a number of these persons were inadvertently recorded and, consequently, the figures for 1976, 1977 and 1978 have been revised to exclude these persons (they accounted for about one per cent per year of the total PSEA population).

The Postal Revenue Sub-Group B has been incorrectly identified since 1976. Their population in 1976 should have been reported as 5 668, in 1977 as 4 838 and in 1978 as 4 888. The 1979 figures have been readjusted to reflect the correct definition. However, it should be noted that of the 1979 decrease in total Public Service population, 1 039 is attributable to the revised population figures for Postal Revenue Sub-Group B.

The revised statistics for 1977 and 1978 include about 4 000 employees whose type of employment was not specified on appointment documents. After investigation, it was found that the majority occupied full-time indeterminate positions. The 1978 figures as published in this Annual Report have been revised to include these persons as full-time indeterminate as was the case for all previous years. The same procedure applies to the 1979 statistics.

## Source of Data

Each year, new efforts are undertaken to monitor the data provided by departments. Definitions of terms are standardized for consistency throughout this publication; new data systems are implemented to monitor areas where information is required; and statistics are compiled from a combination of sources.

### Population and appointment

Population statistics are based primarily on the payroll and superannuation records of the Department of Supply and Services, as of December 31, 1979. Data on the Senior Executive Category and equivalents are based on data contained in the Public Service Commission's Senior Executive Information System (SXIS) and Data STREAM. In general, appointments, separations, appeals and training data are based on Commission records and are published only if documentation has been received and processed during the year. Appointment and separation statistics except lay-offs are based on personnel documents received and processed by the Commission during 1979. Information on official languages represents the consolidation of the Department of Supply and Services data with the Official Languages Information System of the Treasury Board Secretariat.

### Language Group

The definition of language group varies according to the source of the data. The first official language for population data is obtained by supplementing the payroll and superannuation records of the Department of Supply and Services with the data from the Official Languages Information System (OLIS) of the Treasury Board Secretariat. The preferred working language information for appointment and separation data is obtained from personnel data systems of the Commission.

The difference between the source and function of the Official Languages Information System and the payroll and superanuation system accounts for the fact that 16 602 of the 266 865 employees under the *Public Service Employment Act* were not entered in OLIS, as of December 31, 1979. Because of this, there is no data on the language group of these employees or on the linguistic requirements of their positions.

As mentioned earlier, for employees in the Senior Executive Category and equivalents, language data are based on Public Service Commission records. Data on appointments by language group are established according to the employee's preferred language of work as recorded in Commission files. In 1 041 cases in 1978 and 651 cases in 1979, the appointment documents did not specify the employee's preferred language of work.

Separation data are systematically established according to the employee's preferred language of work for 1979. However, for 1978 a certain number of files were completed using the first official language as recorded by OLIS.

All calculations and percentages in the tables on language groups are based on the known population rather than the actual total.

#### **New Data Systems**

Senior Executive Information System (SXIS)

In 1978, in order to meet its human resources planning needs, the Senior Executive Programs Branch established an on-line computerized data base. At that time, information identified as being essential to the human resources planning process was coded by the Senior Executive Programs Branch for most federal government senior executives (SX). Since the definition of senior executive population is based on the Public Service Employment Act (PSEA), only those senior executives whose appointments are subject to the PSEA are included in SXIS. Thus, senior executives in agencies such as the National Capital Commission are not included. In addition, SXs are recorded according to their level regardless of the level of the position held (i.e., an SX-1 occupying an SX-2 position will be recorded as an SX-1). Changes in employee status and additions to SXIS are based on staffing actions that have been approved by the Chairman and commissioners. Thus, soon after a staffing action has been approved, the Senior Executive Programs Branch can use it as a basis for updating SXIS. The only staffing actions that are not included in SXIS are those dealing with acting appointments. This reflects the planning need to know an individual's actual employment level. To ensure that SX appointments were correctly recorded, a review of these appointments was undertaken in 1979. As a result, the 1978 SX appointment statistics have been revised.

A reconciliation exercise undertaken by the Treasury Board Secretariat and the Commission indicated that the differences between SXIS and the Treasury Board system are based on timing and population definitions. For example, with regard to the above-mentioned population definition, the Commission includes those on leave of absence. The Treasury Board system is updated quarterly whereas SXIS is updated upon receipt of information. Data STREAM is updated only upon

receipt of new information from the individual SX or a signed Staffing Action Form (SAF).

Central Priorities Statistical Record

This was established to provide a more reliable source for statistics on administrative and statutory priorities. An administra tive priority is an entitlement to consideration for appointment before others, based on Public Service Commission policy. This includes persons who were notified of surplus status or who were unsuccessful in their language training. A statutory priority is a similar entitlement as stipulated by legislation and includes thos persons returning from leave of absence, on ministers' staff and those laid off. Data on separations resulting from lay-offs are obtained from this system rather than separation documents as was the case in previous years.

#### Definitions

Appointing authority: Section 6(1) of the Public Service Employment Act authorizes the Commission to delegate appointing authority to departments. However, appointing authority for senior executives is not delegated to departments and is vested solely with the Commission.

Appointments to the Public Service: Appointments that are made from the general public or from a government agency that is not included under the Public Service Employment Act.

Appointments within the Public Service: Are intradepartmental or interdepartmental appointments made in those departments and agencies under the Public Service Employment Act.

Employee mobility (region): Denotes employee relocation from one region to another, within any of the following regions: the 10 provinces; the National Capital Region; the Northwest Territories; the Yukon; and "Abroad".

**Employee mobility:** May occur between or within departments, with a change of group or sub-group or as a result of a change in the type of employment, i.e. specified term to indeterminate.

#### Types of Appointments

**Promotion:** The group and sub-group of an employee do not change and there is an increase in level; or the group or sub-group of an employee changes and the Staffing Action Form shows an increase o at least one dollar in the maximum annual rate of pay.

Senior executive equivalents: Defined in the Personnel Management Manual of the Treasury Board, Annex A, pages 1 and 2, as follows:

Occupational group	Level
Agriculture	6
Architecture	8,9
Auditing	7
Biological Sciences	6
Chemistry	6
Defence Science	7,8
ducation-Education Services	7
ngineering and Land Survey-Engineer- ng	7,8
ngineering and Land Survey-Survey	7,8
conomics, Sociology and Statistics	8
orestry Sciences	5
listorical Research	5
aw	3
Mathematics-Senior Statistician	1
Medicine-Medical Officer	4,5
Meteorology	9
hysical Sciences	6
cientific Research-Research Manager	3
cientific Regulation	10
ocial Work-Social Welfare	6
Iniversity Teaching	5,6,7
eterinary Science	6
oreign Service	4,5

.ateral transfer: The group, sub-group and level of an employee do not change; or the group or sub-group of an employee changes and the Staffing Action Form does not show either an increase or a decrease of at least one dollar in the maxmum annual rate of pay.

**Jownward transfer:** The group and subgroup of an employee do not change and here is a decrease in level; or the group or ub-group of an employee changes and he Staffing Action Form shows a lecrease of at least one dollar in the maxmum annual rate of pay.

**Demotion:** An employee moves to a position at a lower maximum rate of pay, for easons of incompetence or incapacity, as result of a departmental recommendation pursuant to Section 31 of the *Public Dervice Employment Act*.

le-appointment for an additional term: he group, sub-group and level of a specied period employee do not change; the new appointment is for a specified period; and the total time under the specified veriod of employment amounts to six nonths or more in the same position.

Reclassification: A position is re-evaluated with the result that there is a change in the level, group or category in which the position was initially classified. When this occurs and the position is encumbered, the incumbent is appointed to the new level/group/category.

Types of Employment

**Indeterminate:** A part-time or full-time appointment for which the duration is not fixed.

**Specified period:** A part-time or full-time appointment for which the duration is fixed ("term").

**Part-time:** An appointment of a person ordinarily required to work more than 15 hours per week but less than the normal hours of work per week prescribed by the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, by the employer.

**Full-time:** An appointment of a person ordinarily required to work the normal hours of work per week prescribed by the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, by the employer.

**Seasonal:** An appointment of a person on an indeterminate or determinate basis to work only during certain segments of a year.

Types of Selection Processes

**Selection with competition:** The process implies using either a competition poster or inventory to identify candidates.

Selection without competition: The process involves reclassification, transfer, demotion, promotion, or priority appointment. Employees currently appointed with indeterminate status may be declared surplus and informed of their status, granted lay-off rights and, therefore, may be considered for appointment without competition and with due consideration to employees on leave of absence and ministers' staff, in priority to all other persons, to any position in the Public Service for which in the opinion of the Commission he or she is qualified.

Closed competition: Open only to persons employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster or are identified from an inventory of eligible employees.

Appeals and the Selection Process

**Appealable selection processes:** Under Section 21 of the *Public Service Employment Act*, certain selection processes are subject to appeal.

Appealed selection processes: Includes those appealable selection processes where at least one appeal was lodged against the process.

**Disposition of appeals:** An appeal is either allowed, dismissed or the appeal board considers itself without jurisdiction to entertain it.

Official Languages and Staffing

Linguistic region: As defined in Official Languages in the Public Service of Canada, A Statement of Policies, the linguistic regions include: unilingual with an English-speaking majority; unilingual with a French-speaking majority; Québec bilingual; National Capital Region; and New Brunswick and Northern and Eastern Ontario.

Linguistic status of appointee: Recorded as "Met", "Must Meet" or "Not Required to Meet" in relation to the linquistic requirements of the position.

Linguistic status of position: The status describes the linguistic requirements of the position which can be bilingual, English essential, French essential or, English or French essential.

**Bilingual-imperative:** Candidates must immediately meet the language requirements of the position to be appointed.

**Bilingual-non-imperative:** Candidates who do not meet the language requirements of the position may be appointed if they:

- are eligible for language training at public expense and agree in writing to: become bilingual within the exemption time, and accept a transfer to a position for which they are fully qualified, if they do not meet the language requirements of the position within the exemption time; or
- prior to April 6, 1966 had at least 10 years of continuous service, and since that date have been continuously employed, or were 55 years of age or over on October 31, 1977 and are now employed by the RCMP, a Crown corporation, commission or agency.

Linguistic profile: A sequence of letters represent the levels of language proficiency required in the second language in four abilities: reading, writing, understanding and speaking. The first four letters of the

Appointments to bilingual positions accounted for 17.3 per cent of all internal appointments and 6.9 per cent of all external appointments (Table 48).

In 1979, for every woman obtaining a promotion, there were three who transferred laterally (including extension of terms). For men, the ratio was two lateral transfers for every promotion (Table 43).

There was one interdepartmental transfer for every 12 transfers within a department; employees are most likely to change department by transfer rather than by promotion, less than 3 to 1 (Table 42).

Most of the term extensions occurred in the Administrative Support (13 118) and Operational Categories (5 895) in 1979 (Table 41).

### Separations

Separations including lay-offs have increased by 2.3 per cent from 36 612 in 1978 to 37 443 in 1979. If separations for "end of specified term" are excluded, separations in 1979 have increased by 9.4 per cent. Resignations in 1979 and in 1978 accounted for 65 per cent of all separations, excluding end-of-term (Tables 60 and 62).

Retirements that comprised nearly one quarter of all separations (excluding end-of-term) have shown the largest proportional increase (18 per cent) from 6 102 in 1978 to 7 216 in 1979 (Table 62).

In 1979, the separation rate of women (47 per cent) was still higher than their participation rate, 34.6 per cent (Table 63).

In 1979, francophones were leaving the Public Service at a rate of 20.9 per cent, well below their participation rate of 26.5 per cent (Table 64).

## Table 1

Type of employment		4070		
Number of employees, by type of e	employment, 1976 to			
Type of employment	1976	1977	1978	1979
Full-time				
Indeterminate	251 503	253 274	249 915	240 213
Seasonal	1 585	1 591	1 321	1 273
Specified term	15 472	16 769	15 459	14 197
Total	268 560	271 634	266 695	255 683
Part-time				
Indeterminate	8 705	8 189	8 832	10 769
Seasonal	1	2	8	15
Specified term	45	54	252	398
Total	8 751	8 245	9 092	11 182
Grand total	277 311	279 879	275 787	266 865

Note: Employees hired for periods of less than six months have been excluded from the tables. In 1979 their number ranged from a high of 19 819 in July to a low of 9 979 in November, with a monthly average of 14 293.

Source: Department of Supply and Services

Table 2

Geographic area (Canada and abroad) and sex Number and percentage of employees, by geographic area and sex, 1978 and 1979

			197	8					197	9		
	Mer	)	Worr	nen	Tota	ala	Mer	า	Women		Totala	
Geographic area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
Newfoundland	4 503	76.9	1 349	23.1	5 852	100.0	4 424	78.1	1 241	21.9		100
Prince Edward Island	1 097	76.8	331	23.2	1 428	100.0	1 080	76.3	336	23.7	1 416	100
Nova Scotia	12 312	77.5	3 569	22.5	15 881	100.0	11 911	77.4	3 487	22.6		100
New Brunswick	5 894	71.6	2 341	28.4	8 235	100.0	5 628	70.2	2 394	29.8		100
Québec (Except NCR)	33 440	72.4	12 771	27.6	46 212	100.0	32 500	72.1	12 590	27.9		100
Québec (NCR)	5 924	57.8	4 324	42.2	10 248	100.0	7 660	56.3	5 935	43.7	13 595	100
Ontario (Except NCR)	37 771	66.8	18 806	33.2	56 578	100.0	36 553	66.1	18 787	33.9		100
Ontario (NCR)	36 445	57.8	26 644	42.2	63 089	100.0	32 691	58.2	23 467	41.8		100
Manitoba	7 546	63.2	4 385	36.8	11 931	100.0	7 163	62.7	4 254	37.3	11 417	100
Saskatchewan	5 063	62.7	3 011	37.3	8 074	100.0	4 758	61.4	2 997	38.6		100
Alberta	10 864	60.6	7 066	39.4	17 930	100.0	10 385	59.2	7 171	40.8	17 556	100
British Columbia	17 801	68.3	8 252	31.7	26 053	100.0	16 982	67.2	8 291	32.8	25 273	100
Yukon	480	51.7	448	48.3	928	100.0	470	49.5	479	50.4	950	100
Northwest Territories	870	60.0	579	40.0	1 449	100.0	816	57.9	593	42.1	1 409	100
Abroad	1 452	76.5	447	23.5	1 899	100.0	1 4 1 4	77.7	403	22.2	1 819	100
Total	181 462	65.8	94 323	34.2	275 787	100.0	174 435	65.4	92 425	34.6	266 865	100.

<sup>a</sup>Includes 2 employees in 1978 and 5 in 1979 whose sex was not specified on pay documents.

Source: Department of Supply and Services

able 3

ieographic area (Canada and abroad) and language group
umber and percentage of employees, by geographic area and language group, 1978 and 1979

			197	'8					1979	3		
	Anglopho	nesª	Francopho	nesª	Anglo- phones and		Anglopho	nesª	Francoph	onesª	Anglo- phones and Franco-	
eographic area	No.	%	No.	%	Franco- phones	Totalb	No.	%	No.	%	phones	Totalb
ewfoundland	4 997	99.7	13	0.3	5 0 1 0	5 852	5 270	99.6	22	0.4	5 292	5 665
rince Edward Island	1 212	96.8	40	3.2	1 252	1 428	1 274	97.3	35	2.7	1 309	1 4 1 6
ova Scotia	13 560	97.6	332	2.4	13 892	15 881	13 860	97.6	337	2.4	14 197	15 398
ew Brunswick	6 172	84.1	1 165	15.9	7 337	8 235	6 255	82.4	1 334	17.6	7 589	8 022
uébec (except NCR)	2 751	6.6	38 634	93.4	41 385	46,212	2 546	6.0	39 838	94.0	42 384	45 091
uébec (NCR)	5 735	58.0	4 157	42.0	9 892	10 248	7 795	58.4	5 559	41.6	13 354	13 595
Intario (except NCR)	49 954	97.3	1 394	2.7	51 348	56 578	50 793	97.0	1 582	3.0	52 375	55 340
Intario (NCR)	40 227	69.0	18 043	31.0	58 270	63 089	37 074	69.2	16 487	30.8	53 561	56 159
Manitoba	10 325	97.9	217	2.1	10 542	11 931	10 116	97.9	215	2.1	10 331	11 417
askatchewan	6 696	98.9	72	1.1	6 768	8 074	6 730	98.9	77	1.1	6 807	7 755
Alberta	15 769	98.9	175	1.1	15 944	17 930	15 797	98.9	179	1.1	15 976	17 556
British Columbia	22 424	99.2	184	0.8	22 608	26 053	23 307	99.2	183	0.8	23 490	25 273
'ukon	651	99.4	4	0.6	655	928	726	98.8	9	1.2	735	950
Iorthwest Territories	1 064	95.3	52	4.7	1 116	1 449	1 066	95.7	48	4.3	1 114	1 409
Abroad	1 354	75.4	442	24.6	1 796	1 899	1 304	74.6	445	25.4	1 749	1 819
otal	182 891	73.8	64 924	26.2	247 815	275 787	183 913	73.5	66 350	26.5	250 263	266 865

1070

irst official language of employee.
Icludes 27 972 employees in 1978 and 16 602 in
979 whose first official language was not specified.
Ource: Department of Supply and Services

Table 4

Geographic area (metropolitan area and other locations) and sex

Number and percentage of employees, by geographic area and sex, 1978 and 1979

			1978	3					1979	1979						
	Men		Wome	en	Total	/a	Men	1	Wome	en	Totala					
Geographic area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.					
St. John's, Nfld.	2 247	77.8	642	22.2	2 889	100.0	2 264	77.4	660	22.6	2 924					
Halifax	8,699	77.8	2 480	22.2	11 179	100.0	8 624	77.7	2 470	22.3	11 094					
Saint John, N.B.	1 064	73.3	388	26.7	1 452	100.0	1 016	72.3	389	27.7	1 405					
Chicoutimi-Jonquière	301	80.1	75	19.9	376	100.0	298	78.6	81	21.4	379					
Québec	5 590	75.2	1 845	24.8	7 435	100.0	5 5 1 7	74.8	1 863	25.2	7 380					
Montréal	19 222	72.7	7 2 1 2	27.3	26 434	100.0	18 671	73.0	6 9 1 1	27.0	25 582					
National Capital Region	42 369	57.8	30 968	42.2	73 337	100.0	40 351	57.8	29 402	42.2	69 754					
Oshawa	258	67.0	127	33.0	385	100.0	251	66.9	124	33.1	375					
Toronto	16 737	65.5	8 829	34.5	25 566	100.0	16 252	64.9	8 805	35.1	25 057					
Hamilton	2 074	67.3	1 010	32.7	3 084	100.0	2 011	67.0	990	33.0	3 001					
Niagara-St. Catharines	829	67.7	396	32.3	1 225	100.0	807	68.3	374	31.7	1 181					
Kitchener-Waterloo	963	68.4	445	31.6	1 408	100.0	942	67.9	445	32.1	1 387					
London	1 758	66.9	868	33.1	2 626	100.0	1714	65.7	893	34.3	2 607					
Windsor	1 027	66.9	508	33.1	1 535	100.0	961	64.9	519	35.1	1 480					
Sudbury	427	57.5	315	42.5	742	100.0	425	57.7	311	42.3	736					
Thunder Bay	782	72.2	301	27.8	1 083	100.0	746	71.3	300	28.7	1 046					
Winnipeg	5 345	63.0	3 144	37.0	8 489	100.0	5 115	62.5	3 07 1	37.5	8 186					
Regina	1 433	62.4	863	37.6	2 296	100.0	1 357	60.9	872	39.1	2 229					
Saskatoon	1 144	62.8	677	37.2	1 821	100.0	1 123	61.2	712	38.8	1 835					
Edmonton	4 038	55.9	3 186	44.1	7 224	100.0	3 785	55.4	3 047	44.6	6 832					
Calgary	2 666	58.3	1 905	41.7	4 571	100.0	2 470	56.9	1 874	43.1	4 344					
Vancouver	8 331	65.3	4 431	34.7	12 762	100.0	7 781	63.9	4 387	36.1	12 168					
Victoria	4 174	76.6	1 277	23.4	5 451	100.0	4 088	77.0	1 224	23.0	5 312					
Total	131 478	64.6	71 892	35.4	203 370	100.0	126 569	64.5	69 724	35.5	196 294					
Other locations	49 984	69.0	22 431	31.0	72 417	100.0	47 866	67.8	22 701	32.2	70 571					
Grand total	181 462	65.8	94 323	34.2	275 787	100.0	174 435	65.4	92 425	34.6						

Grand total 181 462

alnoludes 2 employees in 1978 and 5 in 1979 whose sex was not specified on pay documents.

Source: Department of Supply and Services

e 5

graphic area (metropolitan area and other locations) and language group er and percentage of employees, by geographic area and language group, 1978 and 1979

		197	78					197	9		
		i		Anglo- phones and Franco-	ope a tip					Anglo- phones and Franco-	Totalb
											2 924
											11 094
											1 405
											379
											7 380
											25 582
45 962	67.4	22 200									69 754
374	99.7	1	0.3	375							375
23 255	99.0	239	1.0	23 494							25 057
2 841	99.1	26	0.9	2 867	3 084						3 001
1 151	98.2	21	1.8	1 172	1 225						1 181
1 305	99.1	12	0.9	1 317	1 408	1 322	98.7				1 387
2 343	99.4	15	0.6	2 358	2 626	2 408	99.1				2 607
1 426	98.3	24	1.7	1 450	1 535	1 400	97.7				1 480
551	78.3	153	21.7	704	742	538	76.3	167			736
1 000	99.1	9	0.9	1 009	1 083	971	99.3	7	0.7		1 046
7 678	97.7	180	2.3	7 858	8 489	7 379	97.7	175	2.3		8 186
2 049	99.5	10	0.5	2 059	2 296	1 996	99.4	12	0.6		2 229
1 658	99.3	12	0.7	1 670	1 821	1 711	99.0	17	1.0		1 835
6 475	98.7	88	1.3	6 563	7 224	6 187	98.4	98	1.6		6 832
4 262	99.3	29	0.7	4 291	4 571	3 893	99.3	26	0.7		4 344
11 304	99.1	107	0.9	11 411	12 762	11 336	99.2	97	0.8		12 168
4 787	99.3	34	0.7	4 821	5 451	4 926	99.3	37	0.7	4 963	5 312
134 273	71.8	52 718	28.2	186 991	203 370	132 954	71.5	53 002	28.5	185 956	196 294
48 618	79.9	12 206	20.1	60 824	72 417	50 959	79.2	13 348	20.8	64 307	70 571
182 891	73.8	64 924	26.2	247 815	275 787	183 913	73.5	66 350	26.5	250 263	266 865
	No. 2 627 9 858 1 273 3 311 1 780 45 962 374 23 255 2 841 1 151 1 305 2 343 1 426 551 1 000 7 678 2 049 1 658 6 475 4 262 11 304 4 787 134 273 48 618	2 627 99.9 9 858 98.0 1 273 95.5 3 0.9 311 4.9 1 780 7.2 45 962 67.4 374 99.7 23 255 99.0 2 841 99.1 1 151 98.2 1 305 99.1 2 343 99.4 1 426 98.3 551 78.3 1 000 99.1 7 678 97.7 2 049 99.5 1 658 99.3 6 475 98.7 4 262 99.3 11 304 99.1 4 787 99.3 134 273 71.8	No.         %         No.           2 627         99.9         3           9 858         98.0         199           1 273         95.5         60           3         0.9         341           311         4.9         6 032           1 780         7.2         22 923           45 962         67.4         22 200           374         99.7         1           23 255         99.0         239           2 841         99.1         26           1 151         98.2         21           1 305         99.1         12           2 343         99.4         15           1 426         98.3         24           551         78.3         153           1 000         99.1         9           7 678         97.7         180           2 049         99.5         10           1 658         99.3         12           6 475         98.7         88           4 262         99.3         29           11 304         99.1         107           4 787         99.3         34           134 273	No.         %         No.         %           2 627         99.9         3         0.1           9 858         98.0         199         2.0           1 273         95.5         60         4.5           3         0.9         341         99.1           311         4.9         6 032         95.1           1 780         7.2         22 923         92.8           45 962         67.4         22 200         32.6           374         99.7         1         0.3           23 255         99.0         239         1.0           2 841         99.1         26         0.9           1 151         98.2         21         1.8           1 305         99.1         12         0.9           2 343         99.4         15         0.6           1 426         98.3         24         1.7           551         78.3         153         21.7           1 000         99.1         9         0.9           7 678         97.7         180         2.3           2 049         99.5         10         0.5           1 658         99.3	Anglophoresa         Francophoresa         Anglophones and Francophones and Francophones and Francophones and Francophones           2 627         99.9         3         0.1         2 630           9 858         98.0         199         2.0         10 057           1 273         95.5         60         4.5         1 333           3         0.9         341         99.1         344           311         4.9         6 032         95.1         6 343           1 780         7.2         22 923         92.8         24 703           45 962         67.4         22 200         32.6         68 162           374         99.7         1         0.3         375           23 255         99.0         239         1.0         23 494           2 841         99.1         26         0.9         2 867           1 151         98.2         21         1.8         1 172           1 305         99.1         12         0.9         1 317           2 343         99.4         15         0.6         2 358           1 426         98.3         24         1.7         1 450           551         78.3         153	Anglophonesa         Francophonesa         Anglophones and phones and Francophones and Francophones         Totala           No.         %         No.         %         Francophones phones         Totala           2 627         99.9         3         0.1         2 630         2 889           9 858         98.0         199         2.0         10 057         11 179           1 273         95.5         60         4.5         1 333         1 452           3         0.9         341         99.1         344         376           311         4.9         6032         95.1         6343         7 435           1780         7.2         22 923         92.8         24 703         26 434           45 962         67.4         22 200         32.6         68 162         73 337           374         99.7         1         0.3         375         385           23 255         99.0         239         1.0         23 494         25 566           2 841         99.1         26         0.9         2 867         3 084           1 151         98.2         21         1.8         1 172         1 225           1 305	Anglophonesa         Francophonesa         Anglophonesa and Francophones and Franco	Anglophones®         Francophones®         Anglophones® and Francophones and Franco	Anglophores <sup>a</sup> Francophores <sup>a</sup> Anglophores and Francophores and Fra	Anglophores³         Francophores³         Anglophones and phones and phones         Total⁵         No.         %         No.         %         Prancophones³         Total⁵         No.         %         No.         %           2 627         99.9         3         0.1         2 630         2 889         2 729         99.7         8         0.3           9 858         98.0         199         2.0         10 057         11 179         10 010         97.9         212         2.1           1273         95.5         60         4.5         1 333         1 452         1 294         95.1         666         298.9           311         4.9         6 032         95.1         6 343         7 435         331         4.9         6 424         95.1           1780         7.2         22 923         92.8         24 703         26 434         1 597         6.5         22 876         93.5           45 962         67.4         22 200         32.6         68 162         73 337         44 869         67.1         22 046         32.9           374         99.7         1         0.3         375         385         360         100.0         0         0.0	Anglophores*         Francophores*         Anglophores and Francophores*         Anglophores*         Anglophores*         Francophores* and Francophores*         Anglophores*         Francophores*         Anglophores*         Francophores*         Anglophores*         Francophores*         Anglophores*         Francophores*         Anglophores*         A

itotal 182 891 73 icial language of employee. Is 27 972 employees in 1978 and 16 602 in Rose first official language was not specified.

Table 6

## Department and sex

Number and percentage of employees, by department and sex, 1978 and 1979

ramber and percentage of employ			1978		370				1979	)	
	Men		Wom	en	Tota	la la	Men		Wom		Total
Department	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
Post Office	44 103	73.9	15 546	26.1	59 65 1	100.0	43 139	73.4	15 631	26.6	58 770
National Defence (Civilian)	25 014	72.7	9 4 1 5	27.3	34 429	100.0	24 132	71.6	9 562	28.4	33 694
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	14 061	59.7	9 486	40.3	23 547	100.0	13 404	59.0	9 332	41.0	22 737
Employment and Immigration	10 247	44.9	12 596	55.1	22 843	100.0	9 989	44.0	12 732	56.0	22 721
Transport	16 900	84.9	2 997	15.1	19 897	100.0	16 348	85.0	2 885	15.0	19 233
Indian Affairs and Northern Development	6 357	61.8	3 937	38.2	10 294	100.0	6 048	60.8	3 900	39.2	9 949
Supply and Services	5 350	53.1	4 732	46.9	10 082	100.0	5 118	53.0	4 543	47.0	9 661
Canadian Penitentiary Service	8 167	82.3	1 761	17.7	9 928	100.0	7 905	82.0	1 735	18.0	9 640
Agriculture	7 487	76.6	2 288	23.4	9 775	100.0	7 118	77.4	2 077	22.6	9 195
National Health and Welfare	3 698	39.6	5 646	60.4	9 344	100.0	3 415	38.7	5 413	61.3	8 828
Public Works	6 960	79.5	1 800	20.5	8 760	100.0	6 445	79.1	1 700	20.9	8 145
Environment <sup>b</sup>	9 149	79.3	2 386	20.7	11 532	100.0	4 764	78.7	1 289	21.3	6 053
Fisheries and Oceans							3 841	79.8	970	20.2	4,811
Statistics Canada	2 281	49.0	2 370	51.0	4 651	100.0	2 060	48.8	2 162	51.2	4 222
Veterans Affairs	2 056	47.7	2 256	52.3	4 312	100.0	1 952	46.3	2 265	53.7	4 2 1 7
Energy, Mines and Resources	2 770	76.6	846	23.4	3 6 1 6	100.0	2 670	76.3	831	23.7	3 501
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	650	19.3	2 721	80.7	3 371	100.0	685	20.1	2 720	79.9	3 405
Secretary of State of Canada	1 170	36.7	2 017	63.3	3 187	100.0	1 105	36.9	1 893	63.1	2 998
External Affairs	1 844	60.5	1 202	39.5	3 046	100.0	1 841	61.5	1 152	38.5	2 995
Public Service Commission	1 409	44.2	1 777	55.8	3 186	100.0	1 156	43.8	1 482	56.2	2 638
Industry, Trade and Commerce	1 475	63.4	850	36.6	2 325	100.0	1 496	62.3	904	37.7	2 400
Consumer and Corporate Affairs	1 436	59.9	961	40.1	2 397	100.0	1 333	60.6	868	39.4	2 201
Communications	1 401	66.9	693	33.1	2 094	100.0	1 325	66.8	660	33.2	1 985
Justice	489	47.2	547	52.8	1 036	100.0	512	47.0	577	53.0	1 089
Regional Economic Expansion	642	56.8	489	43.2	1 131	100.0	620	57.9	450	42.1	1 070
National Museums of Canada	614	63.5	353	36.5	967	100.0	622	64.9	337	35.1	959
Canadian International Development Agency	542	55.9	427	44.1	969	100.0	528	55.6	422	44.4	950
Canadian Grain Commission	812	84.0	155	16.0	967	100.0	740	82.4	158	17.6	898
Canadian Transport Commission	477	59.6	323	40.4	800	100.0	452	60.3	298	39.7	750
Treasury Board	421	57.3	314	42.7	735	100.0	401	57.0	302	42.9	704
Public Archives of Canada	417	61.0	267	39.0	684	100.0	429	61.4	270	38.6	699
Finance	354	54.1	300	45.9	654	100.0	368	55.9	290	44.1	658
Labour	352	52.5	318	47.5	670	100.0	331	51.2	316	48.8	647
National Library of Canada	129	27.8	335	72.2	464	100.0	134	28.3	339	71.7	473
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	221	54.8	182	45.2	403	100.0	198	54.4	166	45.6	364
National Energy Board	202	60.7	131	39.3	333	100.0	221	62.4	133	37.6	354
Canadian Pension Commission	109	34.3	209	65.7	318	100.0	108	37.4	181	62.6	289
Privy Council Office	119	44.2	150	55.8	269	100.0	124	45.9	146	54.1	270
Veterans' Land Administration	162	58.9	113	41.1	275	100.0	134	55.8	106	44.2	240
National Parole Board	72	31.0	160	69.0	232	100.0	68	30.1	158	69.9	226
Solicitor General	111	51.2	106	48.8	217	100.0	101	51.0	97	49.0	198
nsurance	124	64.6	68	35.4	192	100.0	122	64.9	66	35.1	188
Public Service Staff Relations Board	89	52.4	81	47.6	170	100.0	83	50.9	80	49.1	163
Office of the Comptroller General of Canada	74	75.5	24	24.5	98	100.0	109	68.1	51	31.9	160
Prairie Farm Rehabilitation											

e 6 cont'd

	1978						1979						
-	Men		Wom	Women		Totala		Men		Women		Totala	
rtment	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
au of Pensions Advocates	62	47.0	70	53.0	132	100.0	80	52.6	72	47.4	152	100.0	
nce and Technology	72	50.0	72	50.0	144	100.0	76	55.9	60	44.1	136	100.0	
ral Court	68	53.5	59	46.5	127	100.0	70	53.0	62	47.0	132	100.0	
gn Investment Review cy							55	55.6	44	44.4	99	100.0	
e of the Commissioner of al Languages	48	52.7	43	47.3	91	100.0	48	48.5	51	51.5	99	100.0	
dian Human Rights mission	22	34.9	41	65.1	63	100.0	33	37.1	56	62.9	89	100.0	
e of the Secretary to the ernor General	36	49.3	37	50.7	73	100.0	35	42.7	47	57.3	82	100.0	
ral-Provincial Relations Office	34	44.7	42	55.3	76	100.0	39	50.0	39	50.0	78	100.0	
dian Labour Relations Board	34	41.5	48	58.5	82	100.0	32	41.6	45	58.4	77	100.0	
eme Court	31	56.4	24	43.6	55	100.0	30	53.6	26	46.4	56	100.0	
e of the Chief Electoral er	19	47.5	21	52.5	40	100.0	25	48.1	27	51.9	52	100.0	
gration Appeal Board	24	49.0	25	51.0	49	100.0	20	43.5	26	56.5	46	100.0	
national Joint Commission	24	64.9	13	35.1	37	100.0	23	59.0	16	41.0	39	100.0	
Reform Commission of Ida	7	21.2	26	78.8	33	100.0	9	25.7	26	74.3	35	100.0	
Review Board	10	30.3	23	69.7	33	100.0	10	30.3	23	69.7	33	100.0	
Board	14	48.3	15	51.7	29	100.0	13	52.0	12	48.0	25	100.0	
idian Intergovernmental erence Secretariat	14	51.9	13	48.1	27	100.0	12	50.0	12	50.0	24	100.0	
e of the Commissioner for ral Judicial Affairs	5	29.4	12	70.6	17	100.0	7_	31.8	15	68.2	22	100.0	
Veterans' Allowance Board	11	50.0	11	50.0	22	100.0	12	63.2	7	36.8	19	100.0	
e of the Co-ordinator, Status omen	0	0.0	13	100.0	13	100.0	0	0.0	14_	100.0	14	100.0	
Inflation Board	212	50.2	210	49.8	422	100.0	8	66.7	4	33.3	12	100.0	
ion Review Board	7	43.8	9	56.3	16	100.0	6	50.0	6	50.0	12	100.0	
ictive Trade Practices mission	5	41.7	7	58.3	12	100.0	4	33.3	8	66.7	12	100.0	
try of State for Economic opment							0	0.0	8	100.0	8	100.0	
of the Administrator, nflation Act	7	63.6	4	36.4	11	100.0	4	66.7	2	33.3	6	100.0	
nal Commission on Inflation							2	100.0	0	0.0	2	100.0	
n Affairs	85	52.5	77	47.5	162	100.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	
	181 462	65.8	94 323	34.2	275 787	100.0	174 435	65.4	92 425	34.6	266 865	100.0	

us not specified on pay documents.

Susty, Fisheries and Environment.

Department of Supply and Services

Table 7

Department and language group

Number and percentage of employees, by department and language group, 1978 and 1979

		19	1979									
	Anglophones <sup>a</sup>		Francophones <sup>a</sup>		Anglo- phones and Franco-		Anglophones <sup>a</sup>		Francophones <sup>a</sup>		Anglo- phones and	
Department	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No.	%	Franco- phones	
Post Office	36 800	70.4	15 479	29.6	52 279	59 651	39 112	70.7	16 241	29.3	55 353	_
National Defence (Civilian)	25 653	81.9	5 654	18.1	31 307	34 429	25 333	81.2	5 855	18.8	31 188	
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	16 797	74.7	5 676	25.3	22 473	23 547	16 288	73.9	5 756	26.1	22 044	
Employment and Immigration	13 138	67.7	6 258	32.3	19 396	22 843	13 992	67.8	6 658	32.2	20 650	
Transport	13 078	80.6	3 147	19.4	16 225	19 897	14 403	79.5	3 706	20.5	18 109	
Indian Affairs and Northern Development	6 908	83.6	1 351	16.4	8 259	10 294	6 849	83.5	1 350	16.5	8,199	
Supply and Services	6 353	64.7	3 471	35.3	9 824	10 082	6 024	63.3	3 499	36.7	9 523	-
Canadian Penitentiary Service	6 603	68.6	3 023	31.4	9 626	9 928	6 473	68.0	3 051	32.0	9 524	
Agriculture	7 581	81.7	1 697	18.3	9 278	9 775	7 068	80.6	1 696	19.4	8 764	
National Health and Welfare	6 5 1 0	80.8	1 547	19.2	8 057	9 344	6 125	80.3	1 498	19.7	7 623	
Public Works	6 123	72.7	2 303	27.3	8 426	8 760	5 643	71.8	2 2 1 9	28.2	7 862	
Environment <sup>c</sup>	9 191	87.3	1 333	12.7	10 524	11 532	5 024	84.0	956	16.0	5 980	
Fisheries and Oceans							4 358	91.5	407	8.5	4,765	
Statistics Canada	3 033	68.3	1 405	31.7	4 438	4 651	2 774	67.7	1 324	32.3	4 098	
Veterans Affairs	2 586	66.2	1 322	33.8	3 908	4 312	2 032	62.6	1 212	37.4	3 244	
Energy, Mines and Resources	2 934	84.1	556	15.9	3 490	3 6 1 6	2 875	84.2	540	15.8	3 4 1 5	
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	2 381	81.2	550	18.8	2 931	3 371	2 605	82.1	567	17.9	3 172	
Secretary of State of Canada	956	31.0	2 131	69.0	3 087	3 187	906	30.8	2 031	69.2	2 937	
External Affairs	2 063	69.9	890	30.1	2 953	3 046	2 044	69.9	882	30.1	2 926	
Public Service Commission	963	32.2	2 030	67.8	2 993	3 186	872	34.3	1 669	65.7	2 541	
Industry, Trade and Commerce	1791	81.2	414	18.8	2 205	2 325	1 864	81.6	421	18.4	2 285	
Consumer and Corporate Affairs	1 641	69.4	725	30.6	2 366	2 397	1 499	69.1	671	30.9	2 170	
Communications	1 504	76.0	474	24.0	1 978	2 094	1 432	74.7	486	25.3	1 918	
Justice	706	73.2	259	26.8	965	1 036	706	69.8	305	30.2	1011	
Regional Economic Expansion	694	69.3	307	30.7	1 001	1 131	705	69.3	312	30.7	1 017	
National Museums of Canada	673	70.3	284	29.7	957	967	673	70.6	280	29.4	953	
Canadian International Development Agency	470	51.1	449	48.9	919	969	465	49.7	471	50.3	936	
Canadian Grain Commission	863	96.2	34	3.8	897	967	755	95.6	35	4.4	790	
Canadian Transport Commission	591	75.4	193	24.6	784	800	565	75.8	180	24.2	745	
Treasury Board	448	64.8	243	35.2	691	735	426	65.4	225	34.6	651	
Public Archives of Canada	435	65.2	232	34.8	667	684	444	64.2	248	35.8	692	
inance	399	66.8	198	33.2	597	654	423	67.5	204	32.5	627	
Labour	510	77.3	150	22.7	660	670	480	77.0	143	23.0	623	
National Library of Canada	318	70.2	135	29.8	453	464	320	69.3	142	30.7	462	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	190	50.1	189	40.0	070	400	47.	40.0	100	50.5	05.1	
CONTRIBUSION	190	50.1	189	49.9	379	403	174	49.2	180	50.8	354	

7 cont'd

			197	8					1979	3		
-	Anglopho	onesª	Francopho	enes <sup>a</sup>	Anglo- phones and Franco-		Anglopho		Francoph		Anglo- phones and Franco-	
tment	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No.	%	phones	Totalb
nal Energy Board	284	87.9	39	12.1	323	333	304	87.9	42	12.1	346	354
dian Pension	0.14	05.0	40	14.7	286	318	219	84.6	40	15.4	259	289
nission	150	85.3 56.8	114	43.2	264	269	148	55.8	117	44.2	265	270
Council Office:	150	30.0	114	40.2	204							
nistration	255	94.4	15	5.6	270	275	207	94.1	13	5.9	220	240
nal Parole Board	141	61.8	87	38.2	228	232	135	61.1	86	38.9	221	226
or General	132	71.4	53	28.6	185	217	126	73.7	45	26.3	171	198
ince	155	82.4	33	17.6	188	192	151	82.1	33	17.9	184	188
Service Staff Relations	71	46.1	83	53.9	154	170	70	47.6	77	52.4	147	163
of the Comptroller ral of Canada	82	85.4	14	14.6	96	98	122	80.3	30	19.7	152	160
Farm Rehabilitation nistration	65	100.0	0	0.0	65	170	58	100.0	0	0.0	58	155
u of Pensions	103	91.2	10	8.8	113	132	118	91.5	11	8.5	129	152
cates ce and Technology	103	73.0	38	27.0	141	144	99	72.8	37	27.2	136	136
al Court	100	0.0	1	100.0	1	127	56	72.7	21	27.3	77	132
gn Investment Review cy	10	21.7	36	78.3	46	91	74	77.9	21	22.1	95	99
of the Commissioner of al Languages							18	19.8	73	80.2	91	99
dian Human Rights mission	1	50.0	1	50.0	2	63	47	73.4	17	26.6	64	89
of the Secretary to the rnor General	29	43.3	38	56.7	67	73	34	45.3	41	54.7	75	82
ral-Provincial Relations	35	47.3	39	52.7	74	76	47	60.3	31	39.7	78	78
dian Labour Relations	35	43.2	46	56.8	81	82	29	39.2	45	60.8	74 45	77 56
eme Court	1	50.0	1	50.0	2	55	19	42.2	26	57.8	40	
e of the Chief Electoral	9	25.7	26	74.3	35	40	10	22.2	35	77.8	45	52
gration Appeal Board	33	70.2	14	29.8	47	49	30	65.2	16	34.8	46	46
national Joint mission	2	100.0	0	0.0	2	37	0	0.0	0	0.0	0	39
Reform Commission of da	8	26.7	22	73.3	30	33	10	29.4	24	70.6	34	35
Review Board	16	48.5	17	51.5	33	33	18	56.3	14	43.8	32	25
Board	1	50.0	1	50.0	2	29	1	33.3	2	66.7	3	25
dian Intergovernmental erence Secretariat	8	32.0	17	68.0	25	27	6	27.3	16	72.7	22	24
e of the Commissioner ederal Judicial Affairs		0.0	1	100.0	1	17	0	0.0	0	0.0	0	22
Veterans' Allowance	11	52.4	10	47.6	21	22	11	68.8	5	31.3	16	19
e of the Co-ordinator, s of Women	2	100.0	0	0.0	2	13	0	0.0	0	0.0	0	14
												9

Table 7 cont'd

			19	78					197	79		
Department	Angloph	nonesª 	Francopho No.	onesª %	Anglo- phones and Franco- phones	Totalb	Angloph	onesª %	Francoph No.	honesª ———	Anglo- phones and Franco- phones	
Anti-Inflation Board	2	28.6	5	71.4			4		110.		priorios	
					7	422		100.0		0.0	1	
Pension Review Board	8	61.5	5	38.5	13	16	7	63.6	4	36.4	11	
Restrictive Trade Practices Commission	7	58.3	5	41.7	12	12	7	58.3	5	41.7	12	
Ministry of State for Economic Development							0	0.0	1	100.0	1	
Office of the Administrator, Anti-Inflation Act	1	100.0	0	0.0	1	11	0	0.0	1	100.0	1	
National Commission on Inflation							0	0.0	0	0.0	0	
Urban Affairs	3	60.0	2	40.0	5	162	0	0.0	1	100.0	1	
Total	182 891	73.8	64 924	26.2	247 815	275 787	183 913	73.5	66 350	26.5	250 263	260

<sup>\*</sup>First official language of employee.

Pincludes 27 972 employees in 1978 and 16 602 in 1979 whose first official language was not specified.

\*Previously, Fisheries and Environment.

Source: Department of Supply and Services

e 8

and sex

per and percentage of employees, by age group and sex, 1978 and 1979

			1978	3					1979	1		
	Mer	1	Wom	en	Tota	a	Men		Wome	en	Tota	a
group	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
r 20	1 024	33.4	2 043	66.6	3 067	100.0	791	36.3	1 389	63.7	2 180	100.0
24	12 744	44.1	16 181	55.9	28 925	100.0	10 598	41.8	14 763	58.2	25 363	100.0
29	27 470	57.9	19 945	42.1	47 415	100.0	25 246	56.4	19 520	43.6	44 767	100.0
34	28 244	69.0	12 688	31.0	40 932	100.0	29 125	67.7	13 877	32.3	43 002	100.0
39	19 879	70.3	8 4 1 4	29.7	28 293	100.0	20 501	69.7	8 911	30.3	29 412	100.0
44	17 346	69.0	7 801	31.0	25 147	100.0	17 424	68.4	8 061	31.6	25 485	100.0
49	18 751	70.8	7 721	29.2	26 472	100.0	18 279	70.7	7 583	29.3	25 862	100.0
54	20 747	71.6	8 243	28.4	28 992	100.0	19 150	71.3	7 713	28.7	26 864	100.0
59	22 909	75.6	7 395	24.4	30 304	100.0	21 726	75.4	7 099	24.6	28 825	100.0
64	11 777	76.1	3 704	23.9	15 481	100.0	11 255	76.9	3 388	23.1	14 644	100.0
nd over	287	72.7	108	27.3	395	100.0	231	69.8	100	30.2	331	100.0
b	181 462	65.8	94 323	34.2	275 787	100.0	174 435	65.4	92 425	34.6	266 865	100.0

se 2 employees in 1978 and 5 in 1979 whose sex of specified on pay documents. ses 364 employees in 1978 and 130 in 1979 birthdate was not specified on superannuation nents.

le 9

and language group ber and percentage of employees, by age group and language group, 1978 and 1979

			197	78					197	9		
	Anglopho	onesª	Francopho	onesa	Anglo- phones and		Anglopho	onesa	Francoph	onesª	Anglo- phones and Franco-	
group	No.	%	No.	%	Franco- phones	Totalb	No.	%	No.	%	phones	Totalb
er 20	1 314	60.4	863	39.6	2 177	3 067	1 003	64.7	548	35.3	1 551	2 180
-24	15 628	65.8	8 123	34.2	23 751	28 925	14 416	65.3	7 671	34.7	22 087	25 363
-29	28 868	69.2	12 867	30.8	41 735	47 415	28 351	68.7	12 918	31.3	41 269	44 767
-34	25 933	70.1	11 046	29.9	36 979	40 932	28 440	70.3	11 992	29.7	40 432	43 002
-39	18 501	72.0	7 186	28.0	25 687	28 293	19 892	71.4	7 955	28.6	27 847	29 412
-44	17 451	75.9	5 550	24.1	23 001	25 147	18 135	75.0	6 033	25.0	24 168	25 485
-49	18 523	76.3	5 740	23.7	24 263	26 472	18 820	76.3	5 849	23.7	24 669	25 862
-54	21 406	79.5	5 508	20.5	26 914	28 992	20 338	78.7	5 495	21.3	25 833	26 864
-59	23 121	81.5	5 259	18.5	28 380	30 304	22 704	81.4	5 204	18.6	27 908	28 825
-64	11 665	81.7	2 608	18.3	14 273	15 481	11 509	81.7	2 578	18.3	14 087	14 644
nd over	284	87.7	40	12.3	324	395	254	85.8	42	14.2	296	331
alc .	182 891	73.8	64 924	26.2	247 815	275 787	183 913	73.5	66 350	26.5	250 263	266 865

official language of employee.
des 27 972 employees in 1978 and 16 602 in
whose first official language was not specified.
des 364 employees in 1978 and 130 in 1979
e birthdate was not specified on superannuation
ments.

ce: Department of Supply and Services

Table 10

# Salary and sex

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group and sex, 1978 and

Salary group  No.   %   No.   %	1979			107						107		
Salary groups												
T500				Wom		Tota	a	Men		Wome	en	Totala
8   000   6   8   8   9   9   305   18   2   1824   81.8   2   230   100.0   165   23.7   532   76.3   697     8   500   8   599   325   15.7   1740   84.3   2   265   100.0   112   18.8   484   81.2   5.96     9   900   9   9499   352   15.8   1877   84.2   2   229   100.0   146   10.6   1227   89.4   1373     9   500   9   999   2   417   43.8   3   395   56.2   5512   100.0   306   10.7   2   566   89.3   2   873     10   10   10   1999   4842   37.0   8   244   63.0   13   87   100.0   2   551   29.1   6457   70.9   9   108     11   10   10   10   1999   6   226   47.5   6   688   52.5   13   114   100.0   3   30.7   15   143   62.9   8   170     12   12   13   13   13   13   13   13											%	No.
8 500—8 999 325 15.7 1740 84.3 2 065 100.0 1112 18.8 484 81.2 596 9 000—9 499 352 15.8 1877 84.2 2 229 100.0 146 10.6 1227 89.4 1373 9 500—9 999 2 417 43.8 3 095 56.2 55.12 100.0 306 10.6 1227 89.4 1373 10 000—10 999 4842 37.0 8 244 63.0 13 087 100.0 2 651 29.1 6 457 70.9 9 108 11 000—11 999 6 226 47.5 6 888 52.5 13 114 100.0 3 027 37.1 5 143 62.9 8 170 12 000—12 999 13 358 44.5 16 641 55.5 2999 100.0 7 903 36.1 14 007 6 30 9 2 1911 3 000—13 999 17 013 63.2 9 913 36.8 26 926 100.0 6 032 42.0 8 319 58.0 14 351 14 000—13 999 17 013 63.2 9 913 36.8 26 926 100.0 6 032 42.0 8 319 58.0 14 351 14 000—14 999 2 1941 68.4 10 143 31.6 32 084 100.0 8 664 47.5 9 573 52.5 18 237 15 000—15 999 10 201 73.9 3 611 26.1 13 812 100.0 13 324 76.0 9 885 24.0 41 229 16 000—16 999 10 201 73.9 3 611 26.1 13 812 100.0 10 332 70.9 4 241 29.1 14 573 17 000—17 999 16 393 8 2.2 3552 17.8 19 945 100.0 15 565 82.5 263 17.5 15 219 10 000—19 999 8 955 83.1 1826 16.2 10 162 10 10.0 12 556 82.5 26 63 17.5 15 219 10 000—19 999 8 955 83.1 1826 16.9 10 781 100.0 12 556 82.5 26 63 17.5 15 219 10 000—21 999 5 899 8 89 8 89 1 33.1 6 70 17 81 100.0 12 556 82.5 26 63 17.5 15 219 10 000—21 999 5 899 8 89 8 89 1 33.1 6 70 17 81 100.0 12 556 82.5 26 63 17.5 15 219 10 000—22 999 3 096 83.3 619 16.7 3 715 100.0 2 955 78.4 815 21.3 14723 21 000—21 999 5 889 86 9 891 13.1 6 760 100.0 12 556 82.5 2 663 17.5 15 219 2000—22 999 3 096 83.3 619 16.7 3 715 100.0 2 955 78.4 815 21.3 14723 21 000—22 999 3 096 83.3 619 16.7 3 715 100.0 2 955 78.4 815 21.3 14723 21 000—22 999 3 096 83.3 619 16.7 3 715 100.0 2 955 88.8 454 14.2 3 194 26 000—26 999 2 2 630 88.8 266 11.2 2 545 100.0 2 409 86.8 80 9 13 2 566 12.5 12.5 3 235 100.0 4 667 85.8 771 14.2 5 438 2000—23 999 1 9 2 80 9 8 9 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8									53.4		46.6	58
9000—9499 352 15.8 1877 84.2 2229 100.0 146 10.6 1227 89.4 1373 9500—9599 2417 43.8 3095 56.2 5512 100.0 306 10.7 2566 89.3 2873 10000—10999 4842 37.0 8244 63.0 13087 100.0 2651 2976 6457 70.9 9108 11000—11999 6226 47.5 6888 52.5 13.114 100.0 3027 37.1 5143 62.9 8170 12000—12999 13358 44.5 16.641 55.5 29.99 100.0 7.903 36.1 14.007 63.9 21911 3000—13999 17.013 60.2 9913 36.8 26.926 100.0 6.032 42.0 8319 56.0 14.351 14.000—14.999 12.941 68.4 10.143 31.6 32.984 100.0 8.664 47.5 9573 52.5 18237 15.000—15.999 13.229 74.3 4585 25.7 17.814 100.0 3.027 37.1 5143 62.9 18.12 10.00—15.999 13.229 74.3 4585 25.7 17.814 100.0 10.0 32.7 0.9 4241 22.1 14.573 17.000—17.999 16.933 82.2 3552 17.8 19.945 100.0 10.332 70.9 4241 22.1 14.573 17.000—17.999 16.933 82.2 3552 17.8 19.945 100.0 10.332 70.9 4241 22.1 14.573 17.000—17.999 16.933 82.2 3552 17.8 19.945 100.0 10.332 70.9 4241 22.1 14.573 17.000—19.999 8.555 83.1 18.26 16.9 10.781 100.0 10.2 556 82.5 26.63 17.5 15.219 19.000—19.999 8.555 83.1 18.26 16.9 10.781 100.0 8.662 84.1 16.35 15.9 10.297 19.000—20.999 3.558 82.8 734 17.2 4.272 100.0 11.586 88.8 16.7 31.5 12.1 12.000—21.999 8.856 88.9 88.9 13.1 18.26 16.9 10.781 100.0 8.662 84.1 16.35 15.9 10.297 12.000—21.999 5.889 88.9 88.9 13.1 16.7 37.15 100.0 2.955 78.4 815 21.6 3.770 12.000—22.999 3.006 83.3 161.3 18.2 10.0 10.0 1.1 58.8 88.8 6.9 8.9 1.3 1.1 6.70 10.0 2.955 78.4 815 21.6 3.770 12.000—23.999 2.600 88.8 8.9 88.9 13.1 16.7 37.15 100.0 2.955 78.4 815 21.6 3.770 12.000—23.999 2.600 88.8 8.9 88.9 13.1 16.7 16.7 10.0 2.955 78.4 815 21.6 3.770 12.000—23.999 2.600 88.8 8.9 88.9 13.1 16.7 16.7 10.0 2.955 78.4 815 21.6 3.770 12.000—23.999 2.600 88.8 8.9 88.9 18.9 13.1 16.7 10.0 0.0 2.955 78.4 815 21.6 3.770 12.000—23.999 2.600 88.8 8.9 88.9 18.1 13.1 6.7 16.0 10.0 2.770 88.6 88.0 696 13.2 5.256 12.0 0.0 2.209 99.3 1.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0					81.8	2 230	100.0	165	23.7	532	76.3	697
9500—9999									18.8		81.2	596
10 000									10.6	1 227	89.4	1 373
11 000—11 999			43.8	3 095	56.2	5 5 1 2	100.0	306	10.7	2 566	89.3	2 873
12 000					63.0	13 087		2 651	29.1	6 457	70.9	9 108
13 000			47.5	6 888	52.5	13 114	100.0	3 027	37.1	5 143	62.9	8 170
14 000	12 000—12 999	13 358	44.5	16 641	55.5	29 999	100.0	7 903	36.1	14 007	63.9	21 911
15 000		17 013	63.2	9 9 1 3	36.8	26 926	100.0	6 032	42.0	8 3 1 9	58.0	14 351
16 000—16 999	14 000—14 999	21 941	68.4	10 143	31.6	32 084	100.0	8 664	47.5	9 573	52.5	18 237
17 000—17 999	15 000—15 999	13 229	74.3	4 585	25.7	17 814	100.0	31 344	76.0	9 885	24.0	41 229
18 000—18 999	16 000—16 999	10 201	73.9	3 6 1 1	26.1	13 812	100.0	10 332	70.9	4 241	29.1	14 573
19 000—19 999	17 000—17 999	16 393	82.2	3 552	17.8	19 945	100.0	5 955	72.1	2 301	27.9	8 256
19 000—19 999	18 000—18 999	8 520	83.8	1 642	16.2	10 162	100.0	12 556	82.5	2 663	17.5	15 219
20 000—20 999         3 538         82.8         734         17.2         4 272         100.0         11 588         78.7         3 135         21.3         14 723           21 000—21 999         5 889         86.9         891         13.1         6 780         100.0         8 442         83.9         1 621         1 6.1         10 063           22 000—22 999         3 096         83.3         619         16.7         3 715         100.0         2 955         78.4         815         21.6         3 770           23 000—23 999         2 630         86.5         412         13.5         3 042         100.0         4 560         86.8         696         13.2         5 256           24 000—24 999         2 830         87.5         405         12.5         3 235         100.0         2 466         85.8         771         14.2         5 438           25 000—25 999         3 278         89.9         368         10.1         3 646         100.0         2 740         85.8         771         14.2         2 438           26 000—26 999         2 542         92.4         209         7.6         2 751         100.0         2 377         88.2         317         11.8	19 000—19 999	8 955	83.1	1 826	16.9	10 781	100.0	8 662	84.1	1 635	15.9	
22 000—22 999         3 096         83.3         619         16.7         3 715         100.0         2 955         78.4         815         21.6         3 770           23 000—23 999         2 630         86.5         412         13.5         3 042         100.0         4 560         86.8         696         13.2         5 256           24 000—24 999         2 830         87.5         405         12.5         3 235         100.0         4 667         85.8         771         14.2         5 488           25 000—25 999         3 278         89.9         368         10.1         3 646         100.0         2 740         85.8         454         14.2         3 194           26 000—26 999         2 259         88.8         286         11.2         2 545         100.0         2 429         85.6         408         14.4         2 837           27 000—27 999         2 542         92.4         209         7.6         2 551         100.0         2 377         88.2         317         11.8         2 694           28 000—28 999         1 918         90.9         191         9.1         2 109         100.0         3 416         89.0         423         11.0         3	20 000—20 999	3 538	82.8	734	17.2	4 272	100.0	11 588	78.7	3 135	21.3	
23 000—23 999	21 000—21 999	5 889	86.9	891	13.1	6 780	100.0	8 442	83.9	1 621	16.1	10 063
23 000—23 999       2 630       86.5       412       13.5       3 042       100.0       4 560       86.8       696       13.2       5 256         24 000—24 999       2 830       87.5       405       12.5       3 235       100.0       4 667       85.8       771       14.2       5 438         25 000—25 999       3 278       89.9       368       10.1       3 646       100.0       2 740       85.8       454       14.2       3 194         26 000—26 999       2 259       88.8       286       11.2       2 545       100.0       2 429       85.6       408       14.4       2 837         27 000—27 999       2 542       92.4       209       7.6       2 751       100.0       2 377       88.2       317       11.8       2 694         28 000—28 999       1 918       90.9       191       9.1       2 109       100.0       3 416       89.0       423       11.0       3 839         29 000—29 999       2 508       94.6       143       5.4       2 651       100.0       1 776       92.6       142       7.4       1918         30 000—30 999       1 924       93.9       125       6.1       2 049	22 000—22 999	3 096	83.3	619	16.7	3 7 1 5	100.0	2 955	78.4	815	21.6	3 770
24 000—24 999       2 830       87.5       405       12.5       3 235       100.0       4 667       85.8       771       14.2       5 438         25 000—25 999       3 278       89.9       368       10.1       3 646       100.0       2 740       85.8       454       14.2       3 194         26 000—26 999       2 259       88.8       286       11.2       2 545       100.0       2 429       85.6       408       14.4       2 837         27 000—27 999       2 542       92.4       209       7.6       2 751       100.0       2 377       88.2       317       11.8       2 694         28 000—28 999       1 918       90.9       191       9.1       2 109       100.0       3 416       89.0       423       11.0       3 839         29 000—29 999       2 508       94.6       143       5.4       2 651       100.0       1 776       92.6       142       7.4       1918         30 000—30 999       1 924       93.9       125       6.1       2 049       100.0       1 971       94.2       122       5.8       2 093         31 000—30 999       1 197       95.5       56       4.5       1 263       <	23 000—23 999	2 630	86.5	412	13.5	3 042	100.0	4 560	86.8	696	13.2	
25 000—25 999       3 278       89.9       368       10.1       3 646       100.0       2 740       85.8       454       14.2       3 194         26 000—26 999       2 259       88.8       286       11.2       2 545       100.0       2 429       85.6       408       14.4       2 837         27 000—27 999       2 542       92.4       209       7.6       2 751       100.0       2 377       88.2       317       11.8       2 694         28 000—28 999       1 918       90.9       191       9.1       2 109       100.0       3 416       89.0       423       11.0       3 839         29 000—29 999       2 508       94.6       143       5.4       2 651       100.0       1 776       92.6       142       7.4       1 918         30 000—30 999       1 924       93.9       125       6.1       2 049       100.0       1 971       94.2       122       5.8       2 093         31 000—31 999       2 139       97.2       61       2.8       2 200       100.0       1 530       91.6       141       8.4       1671         33 000—33 999       1 197       95.5       56       4.5       1 253	24 000—24 999	2 830	87.5	405	12.5	3 235	100.0	4 667	85.8	771	14.2	
26 000—26 999       2 259       88.8       286       11.2       2 545       100.0       2 429       85.6       408       14.4       2 837         27 000—27 999       2 542       92.4       209       7.6       2 751       100.0       2 377       88.2       317       11.8       2 694         28 000—28 999       1 918       90.9       191       9.1       2 109       100.0       3 416       89.0       423       11.0       3 839         29 000—29 999       2 508       94.6       143       5.4       2 651       100.0       1 776       92.6       142       7.4       1 918         30 000—30 999       1 924       93.9       125       6.1       2 049       100.0       1 971       94.2       122       5.8       2 093         31 000—31 999       2 139       97.2       61       2.8       2 200       100.0       2 230       94.9       121       5.1       2 351         32 000—32 999       1 197       95.5       56       4.5       1 253       100.0       1 530       91.6       141       8.4       1 671         33 000—33 999       976       95.5       46       4.5       1 022       100.	25 000—25 999	3 278	89.9	368	10.1	3 646	100.0	2 740		-		
27 000—27 999       2 542       92.4       209       7.6       2 751       100.0       2 377       88.2       317       11.8       2 694         28 000—28 999       1 918       90.9       191       9.1       2 109       100.0       3 416       89.0       423       11.0       3 839         29 000—29 999       2 508       94.6       143       5.4       2 651       100.0       1 776       92.6       142       7.4       1 918         30 000—30 999       1 924       93.9       125       6.1       2 049       100.0       1 971       94.2       122       5.8       2 093         31 000—31 999       2 139       97.2       61       2.8       2 200       100.0       2 230       94.9       121       5.1       2 351         32 000—32 999       1 197       95.5       56       4.5       1 253       100.0       1 530       91.6       141       8.4       1671         33 000—33 999       976       95.5       46       4.5       1 022       100.0       2 187       95.6       101       4.4       2 288         34 000—35 999       747       97.5       19       2.5       766       100.0	26 000—26 999	2 259	88.8	286	11.2	2 545	100.0					
28 000—28 999       1 918       90.9       191       9.1       2 109       100.0       3 416       89.0       423       11.0       3 839         29 000—29 999       2 508       94.6       143       5.4       2 651       100.0       1 776       92.6       142       7.4       1 918         30 000—30 999       1 924       93.9       125       6.1       2 049       100.0       1 971       94.2       122       5.8       2 093         31 000—31 999       2 139       97.2       61       2.8       2 200       100.0       2 230       94.9       121       5.1       2 351         32 000—32 999       1 197       95.5       56       4.5       1 253       100.0       1 530       91.6       141       8.4       1 671         33 000—33 999       976       95.5       46       4.5       1 022       100.0       2 187       95.6       101       4.4       2 288         34 000—34 999       1 140       97.5       29       2.5       1 169       100.0       2 402       96.8       80       3.2       2 482         35 000—35 999       747       97.5       19       2.5       766       100.0	27 000—27 999	2 542	92.4	209	7.6	2 751	100.0	2 377	88.2	317	11.8	
29 000—29 999       2 508       94.6       143       5.4       2 651       100.0       1 776       92.6       142       7.4       1 918         30 000—30 999       1 924       93.9       125       6.1       2 049       100.0       1 971       94.2       122       5.8       2 093         31 000—31 999       2 139       97.2       61       2.8       2 200       100.0       2 230       94.9       121       5.1       2 351         32 000—32 999       1 197       95.5       56       4.5       1 253       100.0       1 530       91.6       141       8.4       1 671         33 000—33 999       976       95.5       46       4.5       1 022       100.0       2 187       95.6       101       4.4       2 288         34 000—34 999       1 140       97.5       29       2.5       1 169       100.0       2 402       96.8       80       3.2       2 482         35 000—35 999       747       97.5       19       2.5       766       100.0       1 054       96.0       44       4.0       1 098         36 000—36 999       1 447       97.0       45       3.0       1 492       100.0	28 000—28 999	1 918	90.9	191	9.1	2 109	100.0	3 4 1 6	89.0	423		
30 000—30 999         1 924         93.9         125         6.1         2 049         100.0         1 971         94.2         122         5.8         2 093           31 000—31 999         2 139         97.2         61         2.8         2 200         100.0         2 230         94.9         121         5.1         2 351           32 000—32 999         1 197         95.5         56         4.5         1 253         100.0         1 530         91.6         141         8.4         1 671           33 000—33 999         976         95.5         46         4.5         1 022         100.0         2 187         95.6         101         4.4         2 288           34 000—34 999         1 140         97.5         29         2.5         1 169         100.0         2 402         96.8         80         3.2         2 482           35 000—35 999         747         97.5         19         2.5         766         100.0         1 054         96.0         44         4.0         1 098           36 000—36 999         1 447         97.0         45         3.0         1 492         100.0         1 120         95.8         49         4.2         1 169	29 000—29 999	2 508	94.6	143	5.4	2 651	100.0	1 776	92.6	142		
31 000—31 999	30 000-30 999	1 924	93.9	125	6.1	2 049	100.0	1 971	94.2			
32 000—32 999	31 000-31 999	2 139	97.2	61	2.8	2 200	100.0	2 230	94.9			
33 000—33 999       976       95.5       46       4.5       1 022       100.0       2 187       95.6       101       4.4       2 288         34 000—34 999       1 140       97.5       29       2.5       1 169       100.0       2 402       96.8       80       3.2       2 482         35 000—35 999       747       97.5       19       2.5       766       100.0       1 054       96.0       44       4.0       1 098         36 000—36 999       1 447       97.0       45       3.0       1 492       100.0       1 120       95.8       49       4.2       1 169         37 000—37 999       573       98.6       8       1.4       581       100.0       833       94.2       51       5.8       884         38 000—38 999       568       98.4       9       1.6       577       100.0       1 507       98.1       29       1.9       1 536         39 000—39 999       683       96.1       28       3.9       711       100.0       493       97.8       11       2.2       504         40 000—44 999       1 157       95.9       50       4.1       1 207       100.0       2 136       97.	32 000—32 999	1 197	95.5	56	4.5	1 253	100.0	1 530	91.6	141		
34 000—34 999       1 140       97.5       29       2.5       1 169       100.0       2 402       96.8       80       3.2       2 482         35 000—35 999       747       97.5       19       2.5       766       100.0       1 054       96.0       44       4.0       1 098         36 000—36 999       1 447       97.0       45       3.0       1 492       100.0       1 120       95.8       49       4.2       1 169         37 000—37 999       573       98.6       8       1.4       581       100.0       833       94.2       51       5.8       884         38 000—38 999       568       98.4       9       1.6       577       100.0       1 507       98.1       29       1.9       1 536         39 000—39 999       683       96.1       28       3.9       711       100.0       493       97.8       11       2.2       504         40 000—44 999       1 157       95.9       50       4.1       1 207       100.0       2 136       97.3       58       2.6       2 195         45 000—49 999       236       98.7       3       1.3       239       100.0       808       95.6	33 000-33 999	976	95.5	46								
35 000—35 999 747 97.5 19 2.5 766 100.0 1 054 96.0 44 4.0 1 098 36 000—36 999 1 447 97.0 45 3.0 1 492 100.0 1 120 95.8 49 4.2 1 169 37 000—37 999 573 98.6 8 1.4 581 100.0 833 94.2 51 5.8 884 38 000—38 999 568 98.4 9 1.6 577 100.0 1 507 98.1 29 1.9 1 536 39 000—39 999 683 96.1 28 3.9 711 100.0 493 97.8 11 2.2 504 40 000—44 999 1 157 95.9 50 4.1 1 207 100.0 2 136 97.3 58 2.6 2 195 45 000—49 999 236 98.7 3 1.3 239 100.0 808 95.6 36 4.3 845 50 000 and over 54 93.1 4 6.9 58 100.0 165 97.1 5 2.9 170 Totals 168 350 67.4 81 563 32.6 24 9 915 100.0 16 1402 67.2 78 807 32.8 240 213 Otherd 13 112 50.7 12 760 49.3 25 872 100.0 13 033 48.9 13 618 51.1 26 652	34 000—34 999	1 140	97.5	29	2.5	1 169	100.0					
36 000—36 999       1 447       97.0       45       3.0       1 492       100.0       1 120       95.8       49       4.2       1 169         37 000—37 999       573       98.6       8       1.4       581       100.0       833       94.2       51       5.8       884         38 000—38 999       568       98.4       9       1.6       577       100.0       1 507       98.1       29       1.9       1 536         39 000—39 999       683       96.1       28       3.9       711       100.0       493       97.8       11       2.2       504         40 000—44 999       1 157       95.9       50       4.1       1 207       100.0       2 136       97.3       58       2.6       2 195         45 000—49 999       236       98.7       3       1.3       239       100.0       808       95.6       36       4.3       845         50 000 and over       54       93.1       4       6.9       58       100.0       165       97.1       5       2.9       170         Totals       168 350       67.4       81 563       32.6       249 915       100.0       161 402       6	35 000—35 999	747	97.5	19	2.5	766	100.0	1 054	96.0	44		
37 000—37 999       573       98.6       8       1.4       581       100.0       833       94.2       51       5.8       884         38 000—38 999       568       98.4       9       1.6       577       100.0       1 507       98.1       29       1.9       1 536         39 000—39 999       683       96.1       28       3.9       711       100.0       493       97.8       11       2.2       504         40 000—44 999       1 157       95.9       50       4.1       1 207       100.0       2 136       97.3       58       2.6       2 195         45 000—49 999       236       98.7       3       1.3       239       100.0       808       95.6       36       4.3       845         50 000 and over       54       93.1       4       6.9       58       100.0       165       97.1       5       2.9       170         Totals       168 350       67.4       81 563       32.6       249 915       100.0       161 402       67.2       78 807       32.8       240 213         Otherd       13 112       50.7       12 760       49.3       25 872       100.0       13 033       48.9<	36 000—36 999	1 447	97.0	45	3.0	1 492						
38 000—38 999       568       98.4       9       1.6       577       100.0       1 507       98.1       29       1.9       1 536         39 000—39 999       683       96.1       28       3.9       711       100.0       493       97.8       11       2.2       504         40 000—44 999       1 157       95.9       50       4.1       1 207       100.0       2 136       97.3       58       2.6       2 195         45 000—49 999       236       98.7       3       1.3       239       100.0       808       95.6       36       4.3       845         50 000 and over       54       93.1       4       6.9       58       100.0       165       97.1       5       2.9       170         Totals       168 350       67.4       81 563       32.6       249 915       100.0       161 402       67.2       78 807       32.8       240 213         Otherd       13 112       50.7       12 760       49.3       25 872       100.0       13 033       48.9       13 618       51.1       26 652	37 000—37 999	573	98.6	8	1.4							
39 000—39 999         683         96.1         28         3.9         711         100.0         493         97.8         11         2.2         504           40 000—44 999         1 157         95.9         50         4.1         1 207         100.0         2 136         97.3         58         2.6         2 195           45 000—49 999         236         98.7         3         1.3         239         100.0         808         95.6         36         4.3         845           50 000 and over         54         93.1         4         6.9         58         100.0         165         97.1         5         2.9         170           Totals         168 350         67.4         81 563         32.6         249 915         100.0         161 402         67.2         78 807         32.8         240 213           Otherd         13 112         50.7         12 760         49.3         25 872         100.0         13 033         48.9         13 618         51.1         26 652	38 000—38 999	568	98.4	9	1.6							
40 000—44 999         1 157         95.9         50         4.1         1 207         100.0         2 136         97.3         58         2.6         2 195           45 000—49 999         236         98.7         3         1.3         239         100.0         808         95.6         36         4.3         845           50 000 and over         54         93.1         4         6.9         58         100.0         165         97.1         5         2.9         170           Totals         168 350         67.4         81 563         32.6         249 915         100.0         161 402         67.2         78 807         32.8         240 213           Otherd         13 112         50.7         12 760         49.3         25 872         100.0         13 033         48.9         13 618         51.1         26 652	39 000—39 999	683	96.1	28								
45 000—49 999       236       98.7       3       1.3       239       100.0       808       95.6       36       4.3       845         50 000 and over       54       93.1       4       6.9       58       100.0       165       97.1       5       2.9       170         Total*       168 350       67.4       81 563       32.6       249 915       100.0       161 402       67.2       78 807       32.8       240 213         Otherd       13 112       50.7       12 760       49.3       25 872       100.0       13 033       48.9       13 618       51.1       26 652	40 000—44 999	1 157	95.9	50	4.1							
50 000 and over         54         93.1         4         6.9         58         100.0         165         97.1         5         2.9         170           Total <sup>c</sup> 168 350         67.4         81 563         32.6         249 915         100.0         161 402         67.2         78 807         32.8         240 213           Other <sup>d</sup> 13 112         50.7         12 760         49.3         25 872         100.0         13 033         48.9         13 618         51.1         26 652	45 000—49 999	~										
Total <sup>c</sup> 168 350         67.4         81 563         32.6         249 915         100.0         161 402         67.2         78 807         32.8         240 213           Other <sup>d</sup> 13 112         50.7         12 760         49.3         25 872         100.0         13 033         48.9         13 618         51.1         26 652	50 000 and over				-							
Other <sup>d</sup> 13 112 50.7 12 760 49.3 25 872 100.0 13 033 48.9 13 618 51.1 26 652	Total	168 350	67.4	81 563								
	Other <sup>d</sup>											
	Grand total		65.8									

alholudes 2 employees in 1978 and 5 in 1979 whose sex was not specified on pay documents.

\*\*Based on employee's annual rate of pay on December 31.

\*\*Includes 1 086 employees in 1978 and 247 in 1979 whose pay documents were incomplete.

\*\*Consists of all other employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

Source: Department of Supply and Services

# ry and language group

er and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group and language group, and 1979

and 1979												
			19	78					197	9		
	Anglopho	onesª	Francopho	ones <sup>a</sup>	Anglo- phones and Franco-		Anglopho	onesª	Francoph	nonesª	Anglo- phones and Franco-	
√ group <sup>b</sup>	No.	%	No.	%	phones	Totalc	No.	%	No.	%	phones	Totalc
0— 7 999	735	92.0	64	8.0	799	999	36	69.2	16	30.8	52	58
0— 8 499	854	65.7	445	34.3	1 299	2 230	564	90.2	61	9.8	625	697
0— 8 999	844	67.9	399	32.1	1 243	2 065	373	72.6	141	27.4	514	596
0— 9 499	1 029	68.3	477	31.7	1 506	2 229	826	68.7	376	31.3	1 202	1 373
0- 9 999	3 109	71.2	1 256	28.8	4 365	5 5 1 2	1 670	66.8	831	33.2	2 501	2 873
0-10 999	8 347	70.5	3 493	29.5	11 840	13 087	6 090	71.3	2 454	28.7	8 544	9 108
0-11 999	8 161	71.1	3 325	28.9	11 486	13 114	5 220	71.4	2 088	28.6	7 308	8 170
0-12 999	19 783	72.6	7 472	27.4	27 255	29 999	14 548	70.5	6 100	29.5	20 648	21 911
0-13 999	17 661	69.9	7 611	30.1	25 272	26 926	9 740	70.7	4 030	29.3	13 770	14 351
0-14 999	21 494	71.3	8 666	28.7	30 160	32 084	12 464	71.2	5 036	28.8	17 500	18 237
0—15 999	12 198	73.9	4 3 1 5	26.1	16 513	17 814	27 844	70.5	11 657	29.5	39 501	41 229
0-16 999	9 787	75.4	3 193	24.6	12 980	13 812	10 043	71.7	3 966	28.3	14 009	14 573
0-17 999	14 200	75.0	4 725	25.0	18 925	19 945	5 673	72.5	2 153	27.5	7 826	8 256
0-18 999	7 155	74.7	2 427	25.3	9 582	10 162	11 396	77.2	3 366	22.8	14 762	15 219
0-19 999	7 608	74.5	2 608	25.5	10 216	10 781	7 482	75.5	2 433	24.5	9 9 1 5	10 297
0-20 999	3 032	76.1	950	23.9	3 982	4 272	10 444	72.9	3 881	27.1	14 325	14 723
0-21 999	4 871	76.3	1 512	23.7	6 383	6 780	7 324	75.1	2 429	24.9	9 753	10 063
0-22 999	2 574	73.8	913	26.2	3 487	3 715	2 695	74.1	942	25.9	3 637	3 770
0-23 999	2 193	77.4	641	22.6	2 834	3 042	3 8 1 0	74.8	1 286	25.2	5 096	5 256
0-24 999	2 303	75.8	736	24.2	3 039	3 235	3 975	75.8	1 268	24.2	5 243	5 438
0-25 999	2 674	77.8	763	22.2	3 437	3 646	2 298	74.7	778	25.3	3 076	3 194
0-26 999	1 889	78.3	522	21.7	2 411	2 545	2 061	75.1	683	24.9	2 744	2 837
0-27 999	2 059	78.6	562	21.4	2 621	2 751	2 065	78.6	563	21.4	2 628	2 694
0-28 999	1 560	77.7	449	22.3	2 009	2 109	2 748	73.5	989	26.5	3 737	3 839
0-29 999	2 095	82.8	435	17.2	2 530	2 651	1 493	81.2	346	18.8	1 839	1 918
0-30 999	1 546	80.3	380	19.7	1 926	2 049	1 678	82.8	349	17.2	2 027	2 093
0-31 999	1 832	87.4	263	12.6	2 095	2 200	1 799	78.7	488	21.3	2 287	2 351
0-32 999	1 007	84.6	183	15.4	1 190	1 253	1 358	83.2	274	16.8	1 632	1 671
0-33 999	808	83.3	162	16.7	970	1 022	1 922	86.7	295	13.3	2 2 1 7	2 288
0-34 999	937	87.4	135	12.6	1 072	1 169	2 027	84.5	372	15.5	2 399	2 482
0-35 999	610	86.9	92	13.1	702	766	888	83.2	179	16.8	1 067	1 098
0-36 999	1 195	86.4	188	13.6	1 383	1 492	963	85.6	162	14.4	1 125	1 169
0-37 999	454	85.7	76	14.3	530	581	685	82.5	145	17.5	830	884
0-38 999	454	86.0	74	14.0	528	577	1 279	87.4	185	12.6	1 464	1 536
0-39 999	575	88.6	74	11.4	649	711	408	83.3	82	16.7	490	504
0-44 999	944	85.8	156	14.2	1 100	1 207	1 788	86.4	281	13.6	2 069	2 195
0-49 999	187	87.4	27	12.6	214	239	671	84.1	127	15.9	798	845
0 and over	36	75.0	12	25.0	48	58	129	83.2	26	16.8	155	170
d d	169 209	73.8	59 919	26.2	229 128	249 915	168 604	73.5	60 899	26.5	229 503	240 213
e	13 682	73.2	5 005	26.8	18 687	25 872	15 309	73.7	5 451	26.3	20 760	26 652
d total	182 891	73.8	64 924	26.2	247 815	275 787	183 913	73.5	66 350	26.5	250 263	266 865
u total	102 031	, 5.0	0.7.02-7		0.0							

fficial language of employee.
on employee's annual rate of pay on December

es 27 972 employees in 1978 and 16 602 in whose first official language was not specified. standard 1978 and 247 in 1979 pay documents were incomplete. Is of all other employees whose type of employs other than full-time indeterminate.

Table 12

Category and location

Number and percentage of employees, by occupational category and job location, 1978 and 1979

			197	8					197	9		
	Nation Capit Regio	al	Othe locatio		Tota	al	Nation Capit Regio	al	Othe		Tota	al
Occupational category	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
Senior Executive <sup>a</sup>	1 104	83.6	217	16.4	1 321	100.0	1 099	82.1	240	17.9	1 339	1
Scientific and Professional	9 297	40.2	13 857	59.8	23 154	100.0	8 644	39.2	13 394	60.8	22 038	1
Administrative and Foreign Service	19 868	38.5	31 796	61.5	51 664	100.0	19 330	38.4	30 957	61.6	50 287	1
Technical	6 867	25.8	19 715	74.2	26 582	100.0	6 287	24.4	19 446	75.6	25 733	1
Total (officer categories)	37 040	36.1	65 606	63.9	102 646	100.0	35 279	35.5	64 028	64.5	99 307	1
Administrative Support	28 081	39.8	42 527	60.2	70 608	100.0	26 464	39.1	41 256	60.9	67 720	•
Operational	8 046	7.9	94 266	92.1	102 312	100.0	7 847	7.9	91 774	92.1	99 621	
Grand total <sup>b</sup>	73 337	26.6	202 450	73.4	275 787	100.0	69 754	26.1	197 111	73.9	266 865	1

<sup>a</sup>Excluded from the grand total are 75 SXs in 1978 and

90 in 1979. See Explanatory Notes.
blncludes 221 employees in 1978 and 217 in 1979 in the Public Service Staff Relations Board, and other

employees whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

Source: PSC Senior Executive Information System (Senior Executive Category) and Department of Supply and Services (all other categories)

Table 13

Category and NCR

Number and percentage of employees in the National Capital Region, by occupational category,

1976 to 1979

	1976		1977		1978		1979
Occupational category	No.	%	No.	%	No.	%	No.
Senior Executive <sup>a</sup>	1 092	86.1	1 130	85.3	1 104	83.6	1 099
Scientific and Professional	9 669	40.3	9 728	40.2	9 297	40.2	8 644
Administrative and Foreign Service	18 786	38.2	19 522	38.2	19 868	38.5	19 330
Technical	6 765	25.9	6 946	26.0	6 867	25.8	6 287
Administrative Support	28 803	40.6	28 682	40.2	28 081	39.8	26 464
Operational	7 984	7.6	7 772	7.4	8 046	7.9	7 847
Total <sup>b</sup>	73 437	26.5	74 212	26.5	73 337	26.6	69 754

alncludes 105 SXs in 1976, 110 in 1977, 96 in 1978 and

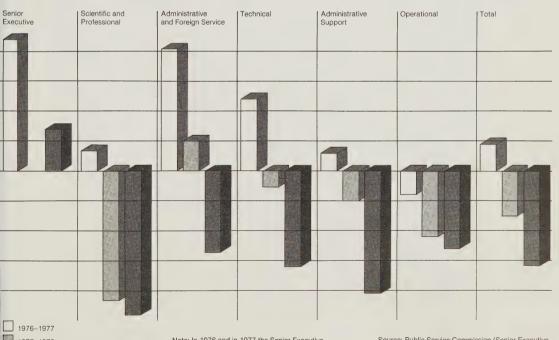
81 in 1979. See Explanatory Notes. Only data for 1976 and 1977 include acting appointments.

\*\*Dincludes 43d employees in 1976, 542 in 1977, 170 in 1978 and 164 in 1979 whose positions have not been

converted to one of the six occupational categories. Source: PSC Senior Executive Information System

(Senior Executive Category) and Department of Supply and Services (all other categories)

ure 1 ange in population ange in the Public Service population category from 1976 to 1979



1977-1978

1978-1979

Note: In 1976 and in 1977 the Senior Executive Category included acting SXs.

Source: Public Service Commission (Senior Executive Category) and Department of Supply and Services (other categories)

Table 14

Category, type of employment and sex
Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment and sex, 1978
and 1979

				1978	3					1979	3	
		Men	n	Wome	en	Tota	1)a	Men	1	Wom	en	Total
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
Senior	Full-time											
Executiveb	Indeterminate	1 279	97.0	40	3.0	1 319	100.0	1 285	96.3	50	3.7	1 335
	Seasonal	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
	<ul> <li>Specified term</li> </ul>	2	100.0	0	0.0	2	100.0	4	100.0	0	0.0	4
	Total	1 281	97.0	40	3.0	1 321	100.0	1 289	96.3	50	3.7	1 339
	Part-time											
	Indeterminate	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
	<ul> <li>Seasonal</li> </ul>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
	<ul> <li>Specified term</li> </ul>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
	Total	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
	Total	1 281	97.0	40	3.0	1 321	100.0	1 289	96.3	50	3.7	1 339
Scientific and	Full-time											
Professional	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	17 697	79.6	4 524	20.4	22 221	100.0	16 818	79.2	4 404	20.8	21 222
	Seasonal	11	78.6	3	21.4	14	100.0	10	90.9	1	9.1	11
	<ul> <li>Specified term</li> </ul>	467	64.1	262	35.9	729	100.0	370	61.5	232	38.5	602
	Total	18 175	79.1	4 789	20.9	22 964	100.0	17 198	78.8	4 637	21.2	21 835
	Part-time											
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	26	15.1	146	84.9	172	100.0	21	11.7	159	88.3	180
	Seasonal	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
	<ul> <li>Specified term</li> </ul>	2	11.1	16	88.9	18	100.0	4	17.4	19	82.6	23
	Total	28	14.7	162	85.3	190	100.0	25	12.3	178	87.7	203
	Total	18 203	78.6	4 951	21.4	23 154	100.0	17 223	78.2	4 8 1 5	21.8	22 038
Administrative	Full-time											
and Foreign Service	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	38 741	77.1	11 520	22.9	50 261	100.0	37 393	76.1	11 758	23.9	49 153
Poreigi Corrico	Seasonal	37	88.1	5	11.9	42	100.0	28	84.8	5	15.2	33
	Specified term	754	62.5	453	37.5	1 207	100.0	552	60.1	366	39.9	918
	Total	39 532	76.7	11 978	23.3	51 510	100.0	37 973	75.8	12 129	24.2	50 104
	Part-time											
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	21	17.1	102	82.9	123	100.0	25	17.1	121	82.9	146
	<ul> <li>Seasonal</li> </ul>	5	100.0	0	0.0	5	100.0	15	100.0	0	0.0	15
	<ul> <li>Specified term</li> </ul>	7	26.9	19	73.1	26	100.0	4	18.2	18	81.8	22
	Total	33	21.4	121	78.6	154	100.0	44	24.0	139	76.0	183
	Total	39 565	76.6	12 099	23.4	51 664	100.0	38 017	75.6	12 268	24.4	50 287
Technical	Full-time											
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	22 833	90.7	2 342	9.3	25 175	100.0	22 285	90.5	2 334	9.5	24 619
	Seasonal	222	92.1	19	7.9	241	100.0	230	87.8	32	12.2	262
	Specified term	839	73.4	304	26.6	1 143	100.0	650	78.8	175	21.2	825
	Total	23 894	90.0	2 665	10.0	26 559	100.0	23 165	90.1	2 541	9.9	25 706
	Part-time											
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	3	18.8	13	81.3	16	100.0	3	15.8	16	84.2	19
	Seasonal	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
	Specified term	2	28.6	5	71.4	7.	100.0	1	12.5	7	87.5	8
	Total	5	21.7	18	78.3	23	100.0	4	14.8	23	85.2	27
	Total											

le 14 cont'd

				1978	3					1979			
		Men		Wome	en	Tota	ļa .	Mer	)	Wome	en	Tota	a
ipational gory	Type of employment	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
!	Full-time												
er gories)	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	80 471	81.4	18 425	18.6	98 896	100.0	77 695	80.7	18 542	19.3	96 239	100.0
g01163)	<ul> <li>Seasonal</li> </ul>	270	90.9	27	9.1	297	100.0	268	87.6	38	12.4	306	100.0
	Specified term	2 067	67.0	1 019	33.0	3 086	100.0	1 576	67.1	773	32.9	2 349	100.0
	Total	82 808	81.0	19 471	19.0	102 279	100.0	79 539	80.4	19 353	19.6	98 894	100.0
	Part-time												
	Indeterminate	50	16.1	261	83.9	311	100.0	49	14.2	296	85.8	345	100.0
	Seasonal	5	100.0	0	0.0	5	100.0	15	100.0	0	0.0	15	100.0
	Specified term	11	21.6	40	78.4	51	100.0	9	17.0	44	83.0	53	100.0
	Total	66	18.0	301	82.0	367	100.0	73	17.7	340	82.3	413	100.0
	Total	82 874	80.7	19 772		102 646	100.0	79 612	80.2	19 693	19.8	99 307	100.0
inistrative	Full-time	020											
oort	Indeterminate	13 285	21.1	49 713	78.9	62 998	100.0	12 545	20.8	47 866	79.2	60 413	100.0
	Seasonal	4	12.1	29	87.9	33	100.0	3	12.0	22	88.0	25	100.0
	Specified term	1 299	18.3	5 801	81.7	7 100	100.0	1 190	17.8	5 495	82.2	6 686	100.0
	Total	14 588	20.8	55 543	79.2	70 131	100.0	13 738	20.5	53 383	79.5	67 124	100.0
	Part-time												
	Indeterminate	11	3.2	329	96.8	340	100.0	15	3.8	379	96.2	394	100.0
	<ul> <li>Seasonal</li> </ul>	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Specified term	4	2.9	132	97.1	136	100.0	9	4.5	193	95.5	202	100.0
	Total	15	3.1	462	96.9	477	100.0	24	4.0	572	96.0	596	100.0
	Total	14 603	20.7	56 005	79.3	70 608	100.0	13 762	20.3	53 955	79.7	67 720	100.0
rational	Full-time												
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	74 490	84.8	13 324	15.2	87 816	100.0	71 058	85.2	12 299	14.8	83 357	100.0
	Seasonal	883	89.1	108	10.9	991	100.0	791	84.0	151	16.0	942	100.0
	Specified term	4 741	90.2	516	9.8	5 257	100.0	4 657	90.4	492	9.6	5 149	100.0
	Total	80 114	85.2	13 948	14.8	94 064	100.0	76 506	85.5	12 942	14.5	89 448	100.0
	Part-time												
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	3 732	45.6	4 449	54.4	8 181	100.0	4 376	43.6	5 654	56.4	10 030	100.0
	<ul> <li>Seasonal</li> </ul>	0	0.0	2	100.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	<ul> <li>Specified term</li> </ul>	25	38.5	40	61.5	65	100.0	65	45.5	78	54.5	143	100.0
	Total	3 757	45.6	4 491	54.4	8 248	100.0	4 441	43.7	5 732	56.3	10 173	100.0
	Total	83 871	82.0	18 439	18.0	102 312	100.0	80 947	81.3	18 674	18.7	99 621	100.0
categoriesc	Full-time												
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	168 350	67.4	81 563	32.6	249 915	100.0	161 402	67.2	78 807	32.8	240 213	100.0
	Seasonal	1 157	87.6	164	12.4	1 321	100.0	1 062	83.4	211	16.6	1 273	100.0
	Specified term	8 117	52.5	7 342	47.5	15 459	100.0	7 433	52.4	6 763	47.6	14 197	100.0
	Total	177 624	66.6	89 069	33.4	266 695	100.0	169 897	66.4	85 781	33.5	255 683	100.0
	Part-time									0.005	50.0	10.700	100 (
	Indeterminate	3 793	42.9	5 039	57.1	8 832	100.0	4 440	41.2	6 329	58.8	10 769	100.0
	Seasonal	5	62.5	3	37.5	8	100.0	15	100.0	0	0.0	15	100.0
	Specified term	40	15.9	212	84.1	252	100.0	83	20.9	315	79.1	398	100.0
	Total	3 838	42.2	5 254	57.8	9 092	100.0	4 538	40.6	6 644	59.4	11 182	
	Grand total	181 462	65.8	94 323	34.2	275 787	100.0	174 435	65.4	92 425	34.6	266 865	100.0

Grand total

des 2 employees in 1978 and 5 in 1979 whose sex not specified on pay documents. 
uded from the grand total are 75 SXs in 1978 and 1979. See Explanatory Notes. 
des 221 employees in 1978 and 217 in 1979 in the 
ic Service Staff Relations Board, and other 
loyees whose positions have not been converted 
to 10 the six occupational categories. 
ce: PSC Senior Executive Information System 
for Executive Category) and Department of 
by and Services (all other categories)

Table 15

Category, type of employment and language group
Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment and language group, 1978 and 1979

9,				197	8					197	79		
Occupational	T	Anglopho		Francoph		Anglo- phones and Franco-	Tatolb	Angloph		Francoph	honesa	Anglo- phones and Franco-	
category Senior Executive <sup>c</sup>	Type of employment Full-time	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No.	%	phones	Т
Senior Executive	Indeterminate	1 043	79.1	276	20.9	1 319	1 319	1 050	78.7	285	21.3	1 335	1
	Seasonal	1 043	0.0	0	0.0	0	0	1 050	0.0		0.0	1 335	
	Specified term	2	100.0	0	0.0	2	2	4	100.0		0.0	4	
	Total	1 045	79.1	276	20.9	1 321	1 321	1 054	78.7		21.3	1 339	1
	Part-time	10.10	70.1	210	20.0	1021	1021	1007	70.7	200	21.0	1 000	
	Indeterminate	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	
	Seasonal	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0		0.0	0	
	Specified term	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0		0.0	0	
	Total	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0		0.0	0	
	Total	1 045	79.1	276	20.9	1 321	1 321	1 054	78.7	285	21.3	1 339	1
Scientific and	Full-time				20				10	20-	211-	1000	
Professional	Indeterminate	16 600	80.8	3 950	19.2	20 550	22 221	16 044	81.1	3 742	18.9	19 786	21
	Seasonal	11	84.6	2	15.4	13	14	8	80.0		20.0	10	
	Specified term	403	76.9	121	23.1	524	729	340	74.4		25.6	457	
	Total	17 014	80.7	4 073	19.3	21 087	22 964	16 392	80.9		19.1	20 253	21
	Part-time												
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	134	88.2	18	11.8	152	172	121	86.4	19	13.6	140	
	<ul> <li>Seasonal</li> </ul>	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0		0.0	0	
	<ul> <li>Specified term</li> </ul>	4	66.7	2	33.3	6	18	9	60.0		40.0	15	
	Total	138	87.3	20	12.7	158	190	130	83.9	25	16.1	155	
	Total	17 152	80.7	4 093	19.3	21 245	23 154	16 522	81.0	3 886	19.0	20 408	22
Administrative	Full-time												
and Foreign Service	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	34 426	73.4	12 475	26.6	46 901	50 261	34 444	72.9	12 827	27.1	47 27 1	49
Oreign Co. v.ss	Seasonal	36	90.0	4	10.0	40	42	28	87.5	4	12.5	32	
	Specified term	611	69.6	267	30.4	878	1 207	531	68.3	246	31.7	777	
	Total	35 073	73.3	12 746	26.7	47 819	51 510	35 003	72.8	13 077	27.2	48 080	50
	Part-time												
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	86	76.1	27	23.9	113	123	102	73.9	36	26.1	138	
	Seasonal	5	100.0	0	0.0	5	5	14	100.0	0	0.0	14	
	Specified term	11	57.9	8	42.1	19	26	11	61.1	7	38.9	18	
	Total	102	74.5	35	25.5	137	154	127	74.7	43	25.3	170	
	Total	35 175	73.3	12 781	26.7	47 956	51 664	35 130	72.8	13 120	27.2	48 250	50
Technical	Full-time												
	Indeterminate	19 194	82.0	4 224	18.0	23 418	25 175	19 466	81.5	4 4 1 8	18.5	23 884	24
	Seasonal	202	93.5	14	6.5	216	241	228	93.8	15	6.2	243	
	Specified term	607	78.4	167	21.6	774	1 143	554	80.9	131	19.1	685	
	Total	20 003	82.0	4 405	18.0	24 408	26 559	20 248	81.6	4 564	18.4	24 812	25
	Part-time												
	Indeterminate	7	50.0	7	50.0	14	16	11	61.1	7	38.9	18	
	Seasonal	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	
	Specified term	2	66.7	11	33.3	3	7	1	50.0		50.0	2	
	Total	9	52.9	8	47.1	17	23	12	60.0	8	40.0	20	
	Total	20 012	81.9	4 4 1 3	18.1	24 425	26 582	20 260	81.6	4 572	18.4	24 832	25

le	15	cont'd

				197	8					197	19		
upational		Angloph	onesª	Francoph	nonesª	Anglo- phones and Franco-		Angloph	onesa	Francopl	nonesª	Anglo- phones and Franco-	
gory	Type of employment	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No.	%	phones	Totalb
	Full-time												
er	Indeterminate	71 087	77.3	20 845	22.7	91 932	98 896	70 869	77.0	21 206	23.0	92 075	96 239
gories)	Seasonal	249	92.6	20	7.4	269	297	264	92.6	21	7.4	285	306
	Specified term	1 627	74.5	556	25.5	2 183	3 086	1 428	74.3	494	25.7	1 922	2 349
	Total	72 963	77.3	21 421	22.7	94 384	102 279	72 561	77.0	21 721	23.0	94 282	98 894
	Part-time												
	Indeterminate	227	81.4	52	18.6	279	311	234	79.1	62	20.9	296	345
	Seasonal	5	100.0	0	0.0	5	5	14	100.0	0	0.0	14	15
	Specified term	17	60.7	11	39.3	28	51	21	60.0	14	40.0	35	53
	Total	249	79.8	63	20.2	312	367	269	78.0	76	22.0	345	413
	Total	73 212	77.3	21 484	22.7	94 696	102 646	72 830	77.0	21 797	23.0	94 627	99 307
inistrative	Full-time												
ort	Indeterminate	40 40 1	69.9	17 406	30.1	57 807	62 998	39 708	69.1	17 744	30.9	57 452	60 413
	Seasonal	22	91.7	2	8.3	24	33	19	. 86.4	3	13.6	22	25
	Specified term	2 707	63.0	1 593	37.0	4 300	7 100	3 116	66.0	1 603	34.0	4 7 1 9	6 686
	Total	43 130	69.4	19 001	30.6	62 131	70 131	42 843	68.9	19 350	31.1	62 193	67 124
	Part-time												
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	184	81.1	43	18.9	227	340	227	76.9	68	23.1	295	394
	<ul> <li>Seasonal</li> </ul>	. 1	100.0	0	0.0	1	, 1	0	0.0	0	0.0	0	0
	Specified term	31	62.0	19	38.0	50	136	90	76.3	28	23.7	118	202
	Total	216	77.7	62	22.3	278	477	317	76.8	96	23.2	413	596
	Total	43 346	69.5	19 063	30.5	62 409	70 608	43 160	68.9	19 446	31.1	62 606	67 720
rational	Full-time												
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	57 650	72.8	21 588	27.2	79 238	87 816	57 956	72.6	21 872	27.4	79 828	83 357
	<ul> <li>Seasonal</li> </ul>	681	83.5	135	16.5	816	991	669	83.2	135	16.8	804	942
	Specified term	2 499	77.8	715	22.2	3 2 1 4	5 257	2 462	76.8	743	23.2	3 205	5 149
	Total	60 830	73.1	22 438	26.9	83 268	94 064	61 087	72.9	22 750	27.1	83 837	89 448
	Part-time												
	Indeterminate	5 398	74.5	1 843	25.5	7 241	8 181	6 703	74.9	2 241	25.1	8 944	10 030
	Seasonal	2	100.0	0	0.0	2	2	0	0.0	0	0.0	0	0
	Specified term	31	72.1	12	27.9	43	65	62	61.4	39	38.6	101	143
	Total	5 431	74.5	1 855	25.5	7 286	8 248	6 765	74.8	2 280	25.2	9 045	10 173
		66 261	73.2	24 293	26.8		102 312	67 852	70.4	25 030	26.9	92 882	99 621

Table 15 cont'd

				19	978					19	79		
Occupational		Anglo	phonesa	Francop	ohones		es id	Anglop	honesa	Francop	hones	Anglo- phones and	
Occupational category	Type of employment	N	o. %	No.	. %	France		b No.	%	No.	%	Franco- phones	Т
All categories <sup>d</sup>	Full-time												
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	169 209	73.8	59 919	26.2	229 128	249 915	168 604	73.5	60 899	26.5	229 503	240
	Seasonal	952	85.8	157	14.2	1 109	1 321	952	85.7	159	14.3	1 111	1
	Specified term	6 834	70.4	2 868	29.6	9 702	15 459	7 006	71.2	2 840	28.8	9 846	14
	Total	176 995	73.8	62 944	26.2	239 939	266 695	176 562	73.4	63 898	26.6	240 460	255
	Part-time												
	<ul> <li>Indeterminate</li> </ul>	5 809	75.0	1 938	25.0	7 747	8 832	7 164	75.1	2 371	24.9	9 535	10
	Seasonal	8	100.0	0	0.0	8	8	14	100.0	0	0.0	14	
	Specified term	79	65.3	42	34.7	121	252	173	68.1	81	31.9	254	
	Total	5 896	74.9	1 980	25.1	7 876	9 092	7 351	75.0	2 452	25.0	9 803	11
	Grand total	182 891	73.8	64 924	26.2	247 815	275 787	183 913	73.5	66 350	26.5	250 263	266

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>First official language of employee.

<sup>b</sup>Includes 27 972 employees in 1978 and 16 602 in 1979 whose first official language was not specified.

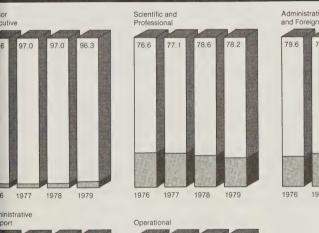
<sup>c</sup>Excluded from the grand total are 75 SXs in 1978 and 90 in 1979. See Explanatory Notes.

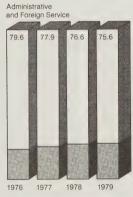
<sup>d</sup>Includes 221 employees in 1978 and 217 in 1979 in the Public Service Staff Relations Board, and other

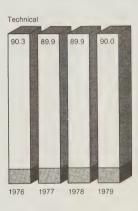
employees whose positions have not been converted

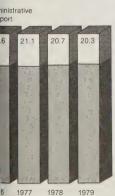
to one of the six occupational categories.
Source: PSC Senior Executive Information System
(Senior Executive Category) and Department of
Supply and Services (all other categories)

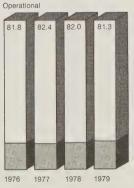
ure 2 cupational category and sex blic Service population by category disex, 1976 to 1979

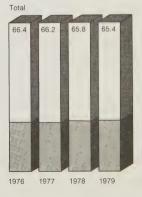












Note: In 1976 and in 1977 the Senior Executive Category included acting SXs.

Source: Public Service Commission (Senior Executive Category) and Department of Supply and Services (other categories)

Table 16

Category, group and sex Number and percentage of employees, by occupational category, group and sex, 1978 and 1979 1979 Men Women Total<sup>a</sup> Men Women Totala Occupational % category Group No. % No. % No % No. No. % No. Senior 1 281 97.0 40 3.0 1 321 100.0 1 289 96.3 50 3.7 1 339 Senior Executive (SX) Executive<sup>b</sup> 95.2 4.8 21 100.0 21 95.5 4.5 Scientific and Actuarial Science (AC) Professional 362 93.3 26 6.7 388 100.0 340 94.2 21 5.8 361 Agriculture (AG) Architecture and Town 20 100.0 306 17 323 Planning (AR) 357 94.7 5.3 377 94.7 5.3 3 025 2 805 120 2 925 Auditing (AU) 2 9 0 7 96.1 118 3.9 100.0 95.9 4.1 879 119 Biological Sciences (BI) 86.7 117 13.3 100.0 766 86.6 13.4 885 762 16.4 396 Chemistry (CH) 356 83.4 16.6 427 100.0 331 83.6 65 Defence Scientific 511 96.2 20 3.8 531 100.0 515 95.9 22 4.1 537 Service (DS) 100.0 100.0 0 0.0 50 Dentistry (DE) 61 98.4 1.6 62 50 Economics, Sociology 2 190 86.2 352 13.8 2 5 4 2 100.0 1964 85.8 324 14.2 2 288 and Statistics (ES) 1 793 51.8 1 668 48.2 3 461 100.0 1611 50.9 1 553 49.1 3 164 Education (ED) Engineering and Land Surveying (EN) 2 553 98.7 33 1.3 2 586 100.0 2 451 98.8 30 1.2 2 481 Forestry (FO) 115 100.0 0 0.0 115 100.0 88 100.0 0 0.0 88 200 25.4 268 Historical Research (HR) 212 75.2 70 24.8 282 100.0 74.6 68 Home Economics (HE) 0 0.0 51 100.0 51 100.0 1 2.0 48 98.0 49 Law (LA) 466 83.4 93 16.6 559 100.0 467 81.4 107 18.6 574 459 151 296 66.2 447 Library Science (LS) 161 35.1 64.9 33.8 Mathematics (MA) 101 77.1 30 22.9 131 100.0 90 75.6 29 24.4 119 Medicine (MD) 313 90.2 34 9.8 347 100.0 281 89.8 32 313 572 96.0 596 100.0 557 4.5 Meteorology (MT) 24 4.0 95.5 26 583 90 5.3 1614 94.7 1704 100.0 99 5.7 1 627 94.3 1726 Nursing (NU) Occupational and 100.0 3 7.4 50 92.6 54 5.8 49 94.2 Physical Therapy (OP) 4 80.0 14 100.0 22.9 Pharmacy (PH) 56 20.0 70 54 77.1 16 Physical Sciences (PC) 564 90.1 62 9.9 626 100.0 567 90.7 58 9.3 625 17 91 76 81.7 18.3 93 100.0 74 81.3 18.7 Psychology (PS) Scientific Regulation 477 7.4 92.3 40 7.7 100.0 449 92.6 36 485 517 97.4 2 263 2 074 97.4 Scientific Research (SE) 2.6 2.6 Social Work (SW) 139 77.7 40 22.3 179 100.0 130 37 167 77.8 8 7 216 96.4 224 100.0 3.1 229 University Teaching (UT) 3.6 96.9 585 556 564 96.4 100.0 94.1 35 5.9 591 Veterinary Science (VS) 21 3.6 Total 18 203 78.6 4 951 21.4 23 154 100.0 17 223 78.2 4815 21.8 22 038

				19	78					197	9		
		N	1en	Wor	men	To	tala	Mer	n	Wom	en	Tota	l a
cupational egory	Group	N	o. %	No.	%	No	. %	No.	%	No.	%	No.	%
ninistrative	Administrative Services (AS)	6 201	70.4	2 605	29.6	8 806	100.0	6 123	69.5	2 683	30.5	8 806	100.0
eign Service	Administrative Trainee (AT)	111	56.1	87	43.9	198	100.0	103	59.9	69	40.1	172	100.0
	Commerce (CO)	1 537	94.8	85	5.2	1 622	100.0	1 575	94.2	97	5.8	1 672	100.0
	Computer Systems Administration (CS)	1 855	83.9	355	16.1	2 2 1 0	100.0	1 817	82.9	376	17.1	2 193	100.0
	Financial Administration (FI)	1 928	83.5	380	16.5	2 308	100.0	1 970	81.5	448	18.5	2 418	100.
	Foreign Service (FS)	1 181	92.8	91	7.2	1 272	100.0	1 138	92.4	92	7.5	1 232	100.0
	Information Services (IS)	648	63.7	369	36.3	1 017	100.0	612	62.8	362	37.2	974	100.0
	Organization and Methods (OM)	718	89.3	86	10.7	804	100.0	698	87.3	102	12.8	800	100.0
	Personnel Administration (PE)	2 078	69.0	932	31.0	3 0 1 0	100.0	1 998	68.3	926	31.7	2 924	100.0
	Postal Management (PL)	510	99.0	5	1.0	515	100.0	495	99.2	4	0.8	499	100.0
	Program Administration (PM)	19 283	76.9	5 788	23.1	25 071	100.0	18 095	75.6	5 841	24.4	23 936	100.0
	Purchasing and Supply (PG)	1 468	84.6	267	15.4	1 735	100.0	1 428	84.0	271	16.0	1 699	100.0
	Translation (TR)	647	48.7	682	51.3	1 329	100.0	624	49.8	628	50.2	1 252	100.0
	Welfare Programs (WP)	1 400	79.2	367	20.8	1 767	100.0	1 341	78.4	369	21.6	1 710	100.0
	Total	39 565	76.6	12 099	23.4	51 664	100.0	38 017	75.6	12 268	24.4	50 287	100.0
hnical	Air Traffic Control (AI)	2 209	98.2	40	1.8	2 249	100.0	2 155	98.2	40	1.8	2 195	100.0
	Aircraft Operations (AO)	433	99.5	2	0.5	435	100.0	439	98.9	5	1.1	444	100.
	Drafting and Illustration (DD)	1 692	88.8	213	11.2	1 905	100.0	1 590	89.3	191	10.7	1 781	100.0
	Educational Support (EU)	25	19.5	103	80.5	128	100.0	24	22.6	82	77.4	106	100.0
	Electronics (EL)	3 137	99.5	17	0.5	3 154	100.0	3 048	99.4	18	0.6	3 066	100.0
	Engineering and Scientific Support (EG)	6 841	86.6	1 063	13.4	7 904	100.0	6 415	86:3	1 017	13.7	7 432	100.0
	General Technical (GT)	1 988	89.8	226	10.2	2 2 1 4	100.0	1 963	90.2	214	9.8	2 177	100.0
	Photography (PY)	171	90.5	18	9.5	189	100.0	160	92.0	14	8.0	174	100.0
	Primary Products Inspection (PI)	2 666	96.6	95	3.4	2 761	100.0	2 601	95.9	110	4.1	2 711	100.0
	Radio Operations (RO)	1 129	97.7	27	2.3	1 156	100.0	1 113	97.1	33	2.9	1 146	100.
	Ships' Officers (SO) Social Science Support	1 390	97.7	33	2.3	1 423	100.0	1 365	97.8	30	2.2	1 395	100.0
	(SI)	942	53.0	834	47.0	1 776	100.0	1 047	56.8	797	43.2	1 844	100.0
	Technical Inspection (TI)	1 276 23 899	99.1 <b>89.9</b>	12 2 683	0.9	1 288 <b>26 582</b>	100.0	1 249 <b>23 169</b>	99.0	13 <b>2 564</b>	1.0	1 262 <b>25 733</b>	100.0
hinistrative	Total	23 899	89.9	2 003	10.1	20 302	100.0	23 109	90.0	2 304	10.0	23 / 33	100.
port	Clerical and Regulatory (CR)	12 768	25.0	38 367	75.0	51 135	100.0	11 968	24.3	37 316	75.7	49 285	100.0
	Communications (CM)	527	60.9	338	39.1	865	100.0	492	58.9	343	41.1	835	100.
	Data Processing (DA)	871	29.5	2 079	70.5	2 950	100.0	864	29.4	2 071	70.6	2 935	100.0
	Office Equipment Operation (OE)	240	42.9	320	57.1	560	100.0	218	45.6	260	54.4	478	100.
	Secretarial, Steno- graphic, Typing (ST)	197	1.3	14 901	98.7	15 098	100.0	220	1.6	13 965	98.4	14 187	100.0
	Total	14 603	20.7	56 005	79.3	70 608	100.0	13 762	20.3	53 955	79.7	67 720	100.0

Table 16 cont'd

				1978	3					1979	)		
0		Men		Wom	en	Tota	a	Men		Wom	en	Tota	ı a
Occupational category	Group	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
Operational	Correction (CX)	4 480	98.3	76	1.7	4 556	100.0	4 287	98.1	81	1.9	4 368	10
	Firefighters (FR)	1 466	99.7	4	0.3	1 470	100.0	1 448	99.7	4	0.3	1 452	10
	General Labour and Trades (GL)	18 680	99.1	168	0.9	18 848	100.0	17 847	99.0	184	1.0	18 031	10
	General Services (GS)	9 4 1 0	75.5	3 053	24.5	12 463	100.0	8 951	73.8	3 170	26.2	12 121	10
	Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	2 767	99.7	7	0.3	2 774	100.0	2 608	99.7	7	0.3	2 615	10
	Hospital Services (HS)	1 244	45.4	1 495	54.6	2 739	100.0	1 145	43.9	1 462	56.1	2 607	10
	Lightkeepers (LI)	477	97.9	10	2.1	487	100.0	443	99.3	3	0.7	446	10
	Postal Operations (PO)	37 541	80.1	9 349	19.9	46 890	100.0	37 067	78.9	9 884	21.1	46 951	10
	Postal Revenue Subgroup B (RV)°	2 082	35.1	3 843	64.8	5 927	99.9	1 504	30.5	3 429	69.5	4 933	10
	Printing Operations (PR)	· 788	66.0	406	34.0	1 194	100.0	814	65.8	423	34.2	1 237	10
	Ship Repair (SR)	2 7 1 7	99.9	2	0.1	2 7 1 9	100.0	2 675	99.9	4	0.1	2 679	10
	Ships' Crews (SC)	2 2 1 9	98.8	26	1.2	2 245	100.0	2 158	98.9	23	1.1	2 181	10
	Total	83 871	82.0	18 439	18.0	102 312	100.0	80 947	81.3	18 674	18.7	99 621	10
	Grand totald	181 462	65.8	94 323	34.2	275 787	100.0	174 435	65.4	92 425	34.6	266 865	10

Includes 2 employees in 1978 and 5 in 1979 whose sex was not specified on pay documents.
 Excluded from the grand total are 75 SXs in 1978 and 90 in 1979. See Explanatory Notes.
 Due to a review of the population in this group, the 1978 figure for sub-group B is now 4 888.
 Includes 221 employees in 1978 and 217 in 1979 in the Public Service Staff Relations Board, and other employees whose positions have not been converted.

employees whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

Source: PSC Senior Executive Information System (Senior Executive Category) and Department of Supply and Services (all other categories)

ale 17

egory, group and language group ber and percentage of employees, by occupational category, group and language group, 1978 1979

				197	8					197	79		
! upational	-	Anglopho	onesa	Francoph	onesª	Anglo- phones and Franco-		Anglopho	ones <sup>a</sup>	Francoph	nonesª	Anglo- phones and Franco-	
gory	Group	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No.	%	phones	Totalb
or Executive <sup>c</sup>	Senior Executive (SX)	1 045	79.1	276	20.9	1 321	1 321	1 054	78.7	285	21.3	1 339	1 339
ntific and	Actuarial Science (AC)	11	52.4	10	47.6	21	21	12	54.5	10	45.5	22	22
essional	Agriculture (AG)	315	82.9	65	17.1	380	388	292	82.3	63	17.7	355	361
	Architecture and Town Planning (AR)	282	81.7	63	18.3	345	377	261	85.6	44	14.4	305	323
{	Auditing (AU)	2 280	76.4	706	23.6	2 986	3 025	2 195	75.5	712	24.5	2 907	2 925
1	Biological Sciences (BI)	743	90.8	75	9.2	818	879	777	89.3	93	10.7	870	885
1	Chemistry (CH)	375	89.7	43	10.3	418	427	349	89.0	43	11.0	392	396
	Defence Scientific Service (DS)	430	83.7	84	16.3	514	531	433	82.6	91	17.4	524	537
3	Dentistry (DE)	49	84.5	9	15.5	58	62	37	88.1	5	11.9	42	50
	Economics, Sociology and Statistics (ES)	2 038	86.4	321	13.6	2 359	2 542	1 864	86.3	296	13.7	2 160	2 288
1	Education (ED)	1 589	53.9	1 357	46.1	2 946	3 461	1 488	56.5	1 145	43.5	2 633	3 164
	Engineering and Land Surveying (EN)	2 100	89.6	245	10.4	2 345	2 586	2 100	89.2	253	10.8	2 353	2 481
	Forestry (FO)	97	89.0	12	11.0	109	115	74	88.1	10	11.9	84	88
1	Historical Research (HR)	186	70.7	77	29.3	263	282	180	71.4	72	28.6	252	268
	Home Economics (HE)	37	82.2	8	17.8	45	51	36	87.8	5	12.2	41	49
	Law (LA)	383	76.3	119	23.7	502	559	396	75.0	132	25.0	528	574
	Library Science (LS)	359	82.7	75	17.3	434	459	354	82.5	75	17.5	429	447
	Mathematics (MA)	112	87.5	16	12.5	128	131	102	87.9	14	12.1	116	119
	Medicine (MD)	263	84.8	47	15.2	310	347	243	83.5	48	16.5	291	313
	Meteorology (MT)	501	89.8	57	10.2	558	596	501	87.3	73	12.7	574	583
	Nursing (NU)	1 153	86.9	174	13.1	1 327	1 704	1 081	87.2	159	12.8	1 240	1 726
	Occupational and Physical Therapy (OP)	39	88.6	5	11.4	44	54	38	95.0	2	5.0	40	52
	Pharmacy (PH)	52	77.6	15	22.4	67	70	50	76.9	15	23.1	65	70
	Physical Sciences (PC)	559	94.6	32	5.4	591	626	574	94.4	34	5.6	608	625
	Psychology (PS)	58	66.7	29	33.3	87	93	61	69.3	27	30.7	88	91
	Scientific Regulation (SG)	400	80.2	99	19.8	499	517	385	79.9	97	20.1	482	485
	Scientific Research (SE)	2 058	94.3	125	5.7	2 183	2 263	1 973	94.2	121	5.8	2 094	2 129
,	Social Work (SW)	120	80.0	30	20.0	150	179	112	79.4	29	20.6	141	167
1	University Teaching (UT)	129	66.8	64	33.2	193	224	137	65.6	72	34.4	209	229
	Veterinary Science (VS)	434	76.8	131	23.2	565	585	417	74.1	146	25.9	563	591
	Total	17 152	80.7	4 093	19.3	21 245	23 154	16 522	81.0	3 886	19.0	20 408	22 038

Table 17 cont'd

				197	8					197	79		
Occupational		Anglopho	ones <sup>a</sup>	Francoph	nonesa	Anglo- phones and Franco-		Anglopho	onesª	Francopl	hones <sup>a</sup>	Anglo- phones and Franco-	
category	Group	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No.	%	phones	Т
Administrative and Foreign	Administrative Services (AS)	5 800	71.4	2 318	28.6	8 118	8 806	5 933	70.4	2 490	29.6	8 423	8
Service	Administrative Trainee (AT)	114	71.7	45	28.3	159	198	117	72.2	45	27.8	162	
	Commerce (CO)	1 257	85.0	222	15.0	1 479	1 622	1 350	85.1	237	14.9	1 587	1
	Computer Systems Administration (CS)	1 718	82.2	373	17.8	2 091	2 2 1 0	1 742	81.1	405	18.9	2 147	2
	Financial Administration (FI)	1 633	77.5	475	22.5	2 108	2 308	1 772	77.0	528	23.0	2 300	2
	Foreign Service (FS)	949	77.7	272	22.3	1 221	1 272	912	77.7	261	22.3	1 173	1
	Information Services (IS)	649	69.4	286	30.6	935	1 017	648	68.8	294	31.2	942	
	Organization and Methods (OM)	624	83.0	128	17.0	752	804	624	81.8	139	18.2	763	
	Personnel Administration (PE)	1 897	70.3	802	29.7	2 699	3 010	1 879	68.4	868	31.6	2 747	2
	Postal Management (PL)	338	71.0	138	29.0	476	515	331	70.0	142	30.0	473	
	Program Administration (PM)	17 364	74.6	5 925	25.4	23 289	25 071	17 113	74.1	5 969	25.9	23 082	23
	Purchasing and Supply (PG)	1 380	82.1	300	17.9	1 680	1 735	1 348	81.1	314	18.9	1 662	1
	Translation (TR)	189	14.5	1 110	85.5	1 299	1 329	189	15.5	1 031	84.5	1 220	1
	Welfare Programs (WP)	1 263	76.5	387	23.5	1 650	1 767	1 172	74.7	397	25.3	1 569	1
	Total	35 175	73.3	12 781	26.7	47 956	51 664	35 130			27.2	48 250	
Technical	Air Traffic Control (AI)	1 876	89.4	222	10.6	2 098	2 249	1 907	88.6	245	11.4	2 152	2
	Aircraft Operations (AO)	310	88.6	40	11.4	350	435	369	85.8	61	14.2	430	
	Drafting and Illustration (DD)	1 407	79.4	366	20.6	1 773	1 905	1 363	79.2	358	20.8	1 721	1
	Educational Support (EU)	70	70.0	30	30.0	100	128	66	77.6	19	22.4	85	
	Electronics (EL)	2 309	81.7	517	18.3	2 826	3 154	2 407	80.7	574	19.3	2 981	3
	Engineering and Scientific Support (EG)	6 176	83.7	1 204	16.3	7 380	7 904	6 0 1 7	83.7	1 175	16.3	7 192	7
	General Technical (GT)	1 656	82.2	358	17.8	2 014	2 214	1 723	82.3	370	17.7	2 093	
	Photography (PY)	143	79.0	38	21.0	181	189	134	78.8	36	21.2	170	
	Primary Products Inspection (PI)	2 053	77.4	600	22.6	2 653	2 761	2 007	77.4	587	22.6	2 594	2
	Radio Operation (RO)	844	88.4	111	11.6	955	1 156	942	86.7	145	13.3	1 087	1
	Ships' Officers (SO) Social Science Support (SI)	1 029	70.9	203	16.5 29.1	1 232	1 423	1 070	70.8	229 525	17.6	1 299	1
	Technical Inspection (TI)		80.0	242	20.0	1 207	1 288	981	79.8	248	20.2	1 799	1
	Total	20 012	81.9	4 4 1 3	18.1	24 425	26 582	20 260	81.6	4 572	18.4	24 832	_
Administrative	Clerical and Regulatory	200.1	01	44.0	10	27 7	20 002	20 200	01.0	40.2	10	24 002	Z
Support	(CR)	31 459	69.7	13 682	30.3	45 141	51 135	31 493	69.1		30.9	45 583	49
	Communications (CM)	1 7/1	79.8	168	20.2	830	865	648	79.9	163	20.1	811	-
	Data Processing (DA)  Office Equipment	1 741	68.4	806	31.6	2 547	2 950	1 843	69.5	808	30.5	2 651	2
	Operation (OE) Secretarial, Stenographic,	312	65.7	163	34.3	475	560	294	67.6	141	32.4	435	
	Typing (ST)	9 172	68.4	4 244	31.6	13 416	15 098	8 882	67.7	4 244	32.3	13 126	14

ole 17	cont'c	
--------	--------	--

				19	978					19	79		
		Anglop	honesa	Francop	honesª	Anglo- phones and	; I	Angloph	iones <sup>a</sup>	Francopl	nonesª	Anglo- phones and Franco-	
upational gory	Group	No	. %	No.	%	Franco- phones		No.	%	No.	%	phones	Totalb
rational	Correction (CX)	2 968	66.2	1 513	33.8	4 481	4 556	2 808	64.6	1 540	35.4	4 348	4 368
	Firefighters (FR)	1 179	86.6	182	13.4	1 361	1 470	1 205	86.3	192	13.7	1 397	1 452
	General Labour and Trades (GL)	12 604	76.9	3 793	23.1	16 397	18 848	12 322	76.1	3 867	23.9	16 189	18 031
	General Services (GS)	8 621	75.2	2 845	24.8	11 466	12 463	8 527	75.0	2 848	25.0	11 375	12 121
	Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	2 043	78.3	566	21.7	2 609	2 774	1 933	77.6	559	22.4	2 492	2 615
	Hospital Services (HS)	1 600	66.0	823	34.0	2 423	2 739	1 312	63.3	760	36.7	2 072	2 607
	Lightkeepers (LI)	403	89.8	46	10.2	449	487	377	89.8	43	10.2	420	446
	Postal Operations (PO)	30 719	70.9	12 608	29.1	43 327	46 890	31 664	71.2	12 813	28.8	44 477	46 951
	Postal Revenue Subgroup B (RV) <sup>d</sup>	1 860	68.4	860	31.6	2 720	5 927	3 260	70.9	1 335	29.1	4 595	4 933
	Printing Operations (PR)	471	40.9	681	59.1	1 152	1 194	483	39.3	747	60.7	1 230	1 237
	Ship Repair (SR)	2 329	98.1	44	1.9	2 373	2 7 1 9	2 277	98.3	39	1.7	2 3 1 6	2 679
	Ships' Crews (SC)	1 464	81.5	332	18.5	1 796	2 245	1 684	85.4	287	14.6	1 971	2 181
	Total	66 261	73.2	24 293	26.8	90 554	102 312	67 852	73.1	25 030	26.9	92 882	
	Grand total®	182 891	73.8	64 924	26.2 2	247 815	275 787	183 913	73.5	66 350	26.5	250 263	266 865

Grand total®

Grand total®

Ifficial language of employees in 1978 and 16 602 in whose first official language was not specified, bed from the grand total are 75 SXs in 1978 and 1979. See Explanatory Notes.

To a review of the population in this group, the 7figure for sub-group B is now 4 888.

Les 221 employees in 1978 and 217 in 1979 in the to Service Staff Relations Board, and other layees whose positions have not been converted to of the six occupational categories.

Let PSC Senior Executive Information System are Executive Category) and Department of by and Services (all other categories)

Table 18

## Senior executives, acting, equivalents and sex

Number and percentage of senior executives, by level and sex; number and percentage of SX acting

			1978	3					1979	)		
	Mei	n	Wome	en	Tot	al	Mer	n	Wome	en	Tot	al
SX, acting and equivalents	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
SX 1	630	96.5	23	3.5	653	100.0	637	95.2	32	4.8	669	100
SX 2	471	97.5	12	2.5	483	100.0	470	97.5	12	2.5	482	100
SX 3	168	97.1	5	2.9	173	100.0	170	96.6	6	3.4	176	100
SX 4	12	100.0	0	0.0	12	100.0	12	100.0	0	0.0	12	100
Total	1 281	97.0	40	3.0	1 321	100.0	1 289	96.3	50	3.7	1 339	100
SX acting	35	100.0	0	0.0	35	100.0	22	91.7	2	8.3	24	100
Total	1 3 1 6	97.1	40	2.9	1 356	100.0	1 311	96.2	52	3.8	1 363	100
SX equivalents	418	98.6	6	1.4	424	100.0	419	98.1	8	1.9	427	100
Grand total	1 734	97.4	46	2.6	1 780	100.0	1 730	96.6	60	3.4	1 790	100

Source: PSC Senior Executive Information System for SXs and Data STREAM for SX equivalents

Table 19

## Senior executives, acting, equivalents and language group

Number and percentage of senior executives, by level and language group; number and percentage of SX acting and equivalents, by language group, 1978 and 1979

			197	8					197	'9		
	Angloph	onesa	Francoph	nonesa	Tot	al	Angloph	onesª	Francoph	nonesª	Tot	al
SX, acting and equivalents	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
SX 1	511	78.3	142	21.7	653	100.0	515	77.0	154	23.0	669	10
SX 2	394	81.6	89	18.4	483	100.0	392	81.3	90	18.7	482	10
SX 3	130	75.1	43	24.9	173	100.0	136	77.3	40	22.7	176	10
SX 4	10	83.3	2	16.7	12	100.0	11	91.7	1	8.3	12	10
Total	1 045	79.1	276	20.9	1 321	100.0	1 054	78.7	285	21.3	1 339	10
SX acting	30	85.7	5	14.3	35	100.0	20	83.3	4	16.7	24	10
Total	1 075	79.3	281	20.7	1 356	100.0	1 074	78.8	289	21.2	1 363	10
SX equivalents	385	90.8	39	9.2	424	100.0	378	88.5	46	10.8	427b	10
Grand total	1 460	82.0	320	18.0	1 780	100.0	1 452	81.1	335	18.7	1 790	10

<sup>a</sup>First official language of employee. <sup>b</sup>Includes 3 employees whose language group was not

specified.

Source: PSC Senior Executive Information System for SXs and Data STREAM for SX equivalents

Table 20 Women in the Senior Executive Category Number and percentage of women in the Senior Executive Category<sup>a</sup>, by department, 1979 Women Total employees % in category No. Department 5 Canadian Radio-television and Telecommunications Commission 14.3 7 Public Service Staff Relations Board 12.8 47 6 Indian Affairs and Northern Development 89 10 11.2 Treasury Board 12 8.3 1 External Affairs 62 Departments with fewer than 100 employees 5 8.1 7.1 28 Privy Council Office 29 2 6.9 Consumer and Corporate Affairs 59 6.8 Δ National Health and Welfare 36 5.6 Fisheries and Oceans 39 2 5.1 Finance 2 5.0 40 Regional Economic Expansion 20 5.0 Canadian Penitentiary Service 4.0 25 Public Service Commission 78 3 3.8 Employment and Immigration 3.7 27 Statistics Canada 3.4 29 1 Secretary of State of Canada 31 3.2 Communications 33 3.0 Canadian International Development Agency 1 2 2.2 90 Transport 72 1.4 Supply and Services 0.0 38 0 Agriculture 12 0 0.0 Canadian Transport Commission 39 0 0.0 Energy, Mines and Resources 64 0.0 0 Environment 0.0 7 0 Foreign Investment Review Agency 77 0.0 Industry, Trade and Commerce 2 0 0.0 Insurance 7 0 0.0 Justice 0 0.0 16 Labour 23 0 0.0 National Defence (Civilian) 9 0.0 0 National Energy Board 4 0 National Museums of Canada 0 0.0 1 National Parole Board 0 0.0 61 National Revenue (Customs and Excise, Taxation) 34 0 0.0 Post Office 0 2 Public Archives of Canada 43 0 Public Works 0.0 20 0 Science and Technology 11 Solicitor General 0 0.0 11

Veterans Affairs <sup>a</sup>Some executives are seconded to other departments; numbers and percentages are calculated on

employee's department

Source: PSC Senior Executive Information System for SXs and Data STREAM for SX equivalents

Table 21

# Women in senior executive equivalent groups and levels Number and percentage of women in senior executive (SX) equivalent groups and levels, by department, 1979

	Won	nen	
Department	No.	%	Total equiva
Veterans Affairs	1	25.0	
National Museums of Canada	1	16.7	
Statistics Canada	1	5.3	
Justice	2	4.9	
National Health and Welfare	2	3.6	
Agriculture	1	2.4	
Canadian International Development Agency	0	0.0	
Canadian Penitentiary Service	0	0.0	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0.0	
Canadian Transport Commission	0	0.0	
Communications	0	0.0	
Consumer and Corporate Affairs	0	0.0	
Departments with fewer than 100 employees	0	0.0	
Employment and Immigration	0	0.0	
Energy, Mines and Resources	0	0.0	
Environment	0	0.0	
External Affairs	0	0.0	_
Finance	0	0.0	
Fisheries and Oceans	0	0.0	
Indian Affairs and Northern Development	0	0.0	
Industry, Trade and Commerce	0	0.0	
National Defence (Civilian)	0	0.0	
National Energy Board	0	0.0	
National Parole Board	0	0.0	
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	0	0.0	
Public Archives of Canada	0	0.0	
Public Service Commission	0	0.0	
Public Service Staff Relations Board	0	0.0	
Public Works	0	0.0	
Regional Economic Expansion	0	0.0	
Science and Technology	0	0.0	
Solicitor General	0	0.0	
Transport	0	0.0	
Source: PSC Data STREAM			

Table 22 Women in the Scientific and Professional Category Number and percentage of women in the Scientific and Professional Categorya, by department, 1979 Women Total employees in category % No. Department Federal Court 100.0 83.7 576 688 Veterans Affairs 115 65.0 177 National Library of Canada 4 57.1 Royal Canadian Mounted Police (Civilian) National Health and Welfare 1 152 55.2 2 088 53.3 492 Public Service Commission 968 41.4 2 339 Indian Affairs and Northern Development 10 34.5 29 External Affairs 33.3 3 National Parole Board 1 11 314 35 Secretary of State of Canada 158 30.2 524 Canadian Penitentiary Service 9 30.0 30 Solicitor General 29 29.6 98 National Museums of Canada 112 30 26.8 Public Archives of Canada 1 25.0 Δ Privy Council Office 3 23.1 13 Science and Technology 683 140 20.5 Statistics Canada 100 20.0 501 Justice 19.7 66 Industry, Trade and Commerce 13 47 9 19 1 Treasury Board 8 18.2 44 Departments with fewer than 100 employees 1 594 263 16.5 National Defence (Civilian) 32 15.4 208 Employment and Immigration 223 30 13.5 Finance 39 12.8 Canadian Pension Commission 5 3 12.5 24 Canadian Grain Commission 32 Canadian Radio-television and Telecommunications Commission 4 12.5 12.5 8 Foreign Investment Review Agency 96 10.4 Post Office 10 66 6 9 1 Regional Economic Expansion 8.3 60 Canadian International Development Agency 20 7.9 253 Consumer and Corporate Affairs 68 7.6 899 Fisheries and Oceans 12 7.4 163 Canadian Transport Commission 2 103 149 7.1 Agriculture 6.5 46 Labour 9 6.5 139 National Energy Board 20 6.5 306 Supply and Services 1 082 6.4 69 Energy, Mines and Resources 32 2 6.3 Bureau of Pensions Advocates 5.6 18 Insurance 5.2 1879 98 Environment 4.3 2 6 7 6 National Revenue (Customs and Excise, Taxation) 114 753 31 4.1 Transport 311 3.9 Communications 542 17 3.1 Public Works

Office of the Comptroller General of Canada

aSX equivalents belonging to this category are also shown in Table 21.

Prairie Farm Rehabilitation Administration

Source: Department of Supply and Services

72

1

0

1.4

0.0

Table 23

Women in the Administrative and Foreign Service Category
Number and percentage of women in the Administrative and Foreign Service Category<sup>a</sup>, by deparent, 1979

	Wor	nen	То
Department	No.	%	emplo in cat
Secretary of State of Canada	930	50.2	III Cat
Justice	40	46.5	
National Library of Canada	12	41.4	
National Parole Board	30	41.1	
National Museums of Canada	74	40.4	
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	70	38.9	
Public Service Commission	290	38.3	
Canadian Pension Commission	14	35.9	
Departments with fewer than 100 employees	98	35.1	
National Health and Welfare	458	34.7	
Finance	42	33.9	
Solicitor General	24	33.3	
Employment and Immigration	3 285	30.5	10
Privy Council Office	21	30.0	10
Communications	112	29.3	
Science and Technology	16	28.1	
Consumer and Corporate Affairs			
Statistics Canada	169	27.8	
Indian Affairs and Northern Development	172	27.0	
Treasury Board	605	26.6	2
	92	26.1	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission National Energy Board	44	25.9	
Labour Line 194 Board	15	25.0	
	69	24.5	
Energy, Mines and Resources	75	23.9	
Canadian International Development Agency Environment	113	23.5	
	163	23.2	
Supply and Services Veterans Affairs	639	22.3	2
	139	21.9	
Canadian Transport Commission	48	21.8	
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	2 405	21.8	11
Agriculture	131	19.7	
Fisheries and Oceans	100	19.7	
Office of the Comptroller General of Canada	21	19.3	
Public Archives of Canada	22	18.2	
Transport	382	18.2	2
Public Works	187	17.0	1
Insurance	18	16.7	
National Defence (Civilian)	256	16.5	1
Canadian Penitentiary Service	265	16.3	1
Federal Court	7	15.6	
Regional Economic Expansion	83	15.6	
Canadian Grain Commission	4	14.8	
Foreign Investment Review Agency	6	14.6	
ndustry, Trade and Commerce	187	13.4	1
External Affairs	126	12.6	
Bureau of Pensions Advocates	3	11.5	
Post Office	200	8.5	2
/eterans' Land Administration	6	7.1	
X equivalents belonging to this category are also hown in Table 21.			
Source: Department of Supply and Services			

Number and percentage of women in the Technical Category, by dep	Women		Total
Danasharant	No.	%	employees in category
Department Foreign Investment Review Agency	4	100.0	III category
	1	100.0	-
Privy Council Office	4	100.0	
Science and Technology	34	85.0	40
National Library of Canada	25	78.1	32
Secretary of State of Canada	46	71.9	64
Veterans Affairs	2	66.7	3
Solicitor General	19	59.4	32
Justice 100 ampleyees	10	55.6	18
Departments with fewer than 100 employees	6	50.0	12
Treasury Board	15	48.4	3
Labour		42.9	3!
Finance	15	42.9	68
Employment and Immigration	29	39.8	70:
National Health and Welfare	280		65
Statistics Canada	248	37.7	114
Public Archives of Canada	41	36.0	6
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	23	35.9	
Regional Economic Expansion	10	33.3	31
Public Service Commission	37	32.2	11:
National Energy Board	10	31.3	3:
Industry, Trade and Commerce	16	28.6	5
Canadian Penitentiary Service	71	27.3	26
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	5	26.3	1
National Museums of Canada	67	26.0	25
Canadian International Development Agency	3	21.4	1.00
Indian Affairs and Northern Development	226	20.6	1 09
Canadian Transport Commission	13	19.1	6
External Affairs	17	13.9	12
Agriculture	430	12.9	3 34
Supply and Services	12	11.5	10
Energy, Mines and Resources	117	11.1	1 05
Canadian Grain Commission	40	10.8	37
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	22	10.6	20
Fisheries and Oceans	141	7.6	1 85
Environment	154	7.4	2 09
Consumer and Corporate Affairs	26	5.2	50
Communications	29	4.9	59
National Defence (Civilian)	96	3.6	2 69
Public Works	36	3.3	1 07
Post Office	5	2.9	17
Transport	179	2.3	7 72
Bureau of Pensions Advocates	0	0.0	

Women in the Administrative Support Category Number and percentage of women in the Administrative Support C	ategory, b	y departme	ent, 1979
	Wor		Tota
Department	No.	%	employ in cate
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	2 5 1 7	92.4	2
Justice	417	91.0	
Secretary of State of Canada	927	88.5	1
Treasury Board	184	88.5	·
Office of the Comptroller General of Canada	30	88.2	
Science and Technology	36	87.8	
National Energy Board	99	87.6	
Industry, Trade and Commerce	688	87.3	
Public Service Commission	639	86.9	
Regional Economic Expansion	349	86.6	
National Parole Board	127	86.4	
Communications	506	85.9	
Finance	201	85.5	
Labour	229	85.1	
Foreign Investment Review Agency	33	84.6	
Indian Affairs and Northern Development	1 748	84.3	2
Agriculture	1 287	83.6	1
Canadian Penitentiary Service	1 097	83.2	1
Departments with fewer than 100 employees	335	83.1	
Consumer and Corporate Affairs	651	83.0	
National Museums of Canada	146	83.0	
Canadian International Development Agency	301	82.9	
Fisheries and Oceans	645	82.3	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	112	81.8	
Employment and Immigration	9 37 1	81.4	11
National Health and Welfare	2 887	81.4	3
Canadian Grain Commission	103	81.1	
Post Office	2 077	81.1	2
Prairie Farm Rehabilitation Administration	67	80.7	
National Defence (Civilian)	6 6 1 4	79.9	8
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	6 779	79.4	8
National Library of Canada	177	78.7	
Solicitor General	62	78.5	
nsurance	47	78.3	
Canadian Transport Commission	225	78.1	-
Privy Council Office	120	77.9	
Environment	864	77.1	1
Energy, Mines and Resources	569	76.9	
Canadian Pension Commission	160	76.6	-
Public Works	978	76.1	1:
Statistics Canada	1 601	73.4	2
Bureau of Pensions Advocates	65	73.0	
Fransport	2 256	72.9	3
/eterans Affairs	876	72.5	11
Supply and Services	3 444	71.9	4
/eterans' Land Administration	83	70.3	
Federal Court	53	68.8	
External Affairs	997	61.1	1
Public Archives of Canada	176	56.4	

Table 26

Number and percentage of women in the Operational Category, by	Wom		Total
			employees
Department	No.	%	in categor
Canadian Pension Commission	2	100.0	
Bureau of Pensions Advocates	2	66.7	
National Health and Welfare	632	56.4	1 12
National Library of Canada	1	50.0	
Veterans' Land Administration	17	45.9	3
Veterans Affairs	628	39.0	1 61
Supply and Services	427	27.9	1 52
Post Office	13 339	24.9	53 55
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	106	24.7	42
Departments with fewer than 100 employees	13	21.7	6
Indian Affairs and Northern Development	349	16.6	2 10
Justice	1	12.5	
National Defence (Civilian)	2 333	11.9	19 54
Privy Council Office	2	11.8	1
Public Works	482	11.8	4 10
Employment and Immigration	10	11.5	8
Federal Court	1	11.1	
National Museums of Canada	21	8.8	24
Agriculture	80	5.3	1 5 1
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	12	4.9	24
Environment	10	4.8	21
Public Archives of Canada	1	2.6	3
Canadian Penitentiary Service	144	2.4	5 89
Canadian Grain Commission	8	2.3	34
Fisheries and Oceans	15	2.0	73
External Affairs	2	1.0	20
	35	0.6	5 47
Transport	1	0.4	27
Energy, Mines and Resources	0	0.0	
Canadian International Development Agency	0	0.0	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0.0	
Communications	0	0.0	2
Consumer and Corporate Affairs	0	0.0	
Finance	0	0.0	
Industry, Trade and Commerce	0	0.0	
Labour	0	0.0	
National Energy Board			
Public Service Commission	0	0.0	
Regional Economic Expansion	0	0.0	
Science and Technology	0	0.0	
Secretary of State of Canada	0	0.0	
Solicitor General	0	0.0	
Statistics Canada	0	0.0	
Treasury Board	0	0.0	

Table 27

	Francoph		nent, 197 Tot
Department	No.	%	emplo in cate
Justice	5	71.4	III Cate
Secretary of State of Canada	15	51.7	
Public Archives of Canada	13	50.0	
Public Service Commission	10	40.0	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	2	40.0	
Canadian International Development Agency	13	39.4	
Transport	30	33.3	
Foreign Investment Review Agency	2	28.6	
Communications	8	25.8	
Treasury Board	23	25.8	
National Health and Welfare	15	25.4	
External Affairs	3	25.4	
Labour	4	25.0	
National Museums of Canada	1	25.0	
Regional Economic Expansion	10	25.0	
Employment and Immigration	19	24.4	
Indian Affairs and Northern Development	10	21.3	
Agriculture	8	21.1	
Public Works	9	20.9	
Consumer and Corporate Affairs	6	20.7	
Post Office	7	20.6	
Canadian Penitentiary Service	4	20.0	
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	12	19.7	
Departments with fewer than 100 employees	12	19.7	
Supply and Services	14	19.4	
Statistics Canada	5	18.5	
Canadian Transport Commission	2	16.7	
Public Service Staff Relations Board	1	14.3	
ndustry, Trade and Commerce	10	13.0	
Fisheries and Oceans	4	11.1	
National Energy Board	1	11.1	
Privy Council Office	3	10.7	
Science and Technology	2	10.0	
Solicitor General	1	9.1	
National Defence (Civilian)	2	8.7	
Environment	5	7.8	
Energy, Mines and Resources	3	7.7	
inance	3	7.7	
nsurance	0	0.0	
National Parole Board	0	0.0	
/eterans Affairs	0	0.0	

aSome executives are seconded to other departments; numbers and percentages are calculated on employee's departments; bFirst official language of employee. Source: PSC Senior Executive Information System

Table 28

Francophones in senior executive equivalent groups and levels

Number and percentage of francophones in senior executive (SX) equivalent groups and levels, by department, 1979

	Francoph	nonesª	T. I. I. OV
Department	No.	%	Total SX equivalents
Canadian International Development Agency	1	100.0	1
Public Service Commission	1	100.0	1
Employment and Immigration	1	33.3	3
Regional Economic Expansion	2	28.6	7
External Affairs	19	27.1	70
Indian Affairs and Northern Development	1	20.0	5
Justice	8	19.5	41
National Museums of Canada	1	16.7	6
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	1	16.7	6
Statistics Canada	2	10.5	19
Public Works	1	9.1	11
Agriculture	3	7.1	42
National Defence (Civilian)	1	5.3	19
Environment	2	4.3	47
National Health and Welfare	2	3.6	56
Canadian Penitentiary Service	0	0.0	-
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0.0	4
Canadian Transport Commission	0	0.0	2
Communications	0	0.0	5
Consumer and Corporate Affairs	0	0.0	
Departments with fewer than 100 employees	0	0.0	
Energy, Mines and Resources	0	0.0	25
Finance	0	0.0	
Fisheries and Oceans	0	0.0	
Industry, Trade and Commerce	0	0.0	25
National Energy Board	0	0.0	(
National Parole Board	0	0.0	
Public Archives of Canada	0	0.0	
Public Service Staff Relations Board	0	0.0	4
Science and Technology	0	0.0	
Solicitor General	0	0.0	
Transport	0	0.0	;
Veterans Affairs	0	0.0	
<sup>a</sup> Preferred working language.			
Source: PSC Data STREAM			

Table 29

Francophones in the Scientific and Professional Category
Number and percentage of francophones in the Scientific and Professional Category<sup>a</sup>, by department, 1979

	Francopl	nonesb	Anglophonesb	
Department	No.	%	and Francophones	emplo in cate
Public Service Commission	743	81.5	912	
Insurance	7	38.9	18	
Canadian International Development Agency	22	37.9	58	
Departments with fewer than 100 employees	7	35.0	20	
Secretary of State of Canada	11	31.4	35	
Treasury Board	11	29.7	37	
Regional Economic Expansion	17	28.3	60	
Canadian Penitentiary Service	140	27.2	514	
Public Archives of Canada	29	26.4	110	
Privy Council Office	1	25.0	4	
Employment and Immigration	48	24.7	194	
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	646	24.3	2 658	2
Supply and Services	74	24.3	305	-
Justice	110	23.9	461	
National Defence (Civilian)	357	23.4	1 527	1
Veterans Affairs	119	22.9	519	
Finance	39	18.9	206	
National Library of Canada	32	18.6	172	
External Affairs	5	17.2	29	
Public Works	82	15.8	520	
Agriculture	310	15.2	2 042	2
Statistics Canada	98	14.6	673	
Transport	99	13.9	710	
Bureau of Pensions Advocates	4	13.3	30	
Indian Affairs and Northern Development	235	13.3		0
Canadian Radio-television and Telecommunications	200	10.0	1 770	2
Commission	4	12.9	31	
National Health and Welfare	214	12.6	1 694	2
Communications	38	12.5	305	
National Museums of Canada	12	12.4	97	
Consumer and Corporate Affairs	30	11.9	252	
Canadian Transport Commission	19	11.8	161	
ndustry, Trade and Commerce	6	10.7	56	
Post Office	9	9.8	92	
Environment	174	9.4	1 858	1
abour	4	8.7	46	
Canadian Pension Commission	3	8.3	36	
Solicitor General	2	6.7	30	
nergy, Mines and Resources	68	6.5	1 054	1
isheries and Oceans	50	5.6	896	
National Energy Board	7	5.3	132	
Canadian Grain Commission	0	0.0	22	
ederal Court	0	0.0	0	
Foreign Investment Review Agency	0	0.0	7	
National Parole Board	0	0.0	3	
Office of the Comptroller General of Canada	0	0.0	0	
Prairie Farm Rehabilitation Administration	0	0.0	33	
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	0	0.0	h	
Royal Canadian Mounted Police (Civilian) Science and Technology	0	0.0	13	

a SX equivalents belonging to this category as shown in Table 28. b First official language of employee. Source: Department of Supply and Services

Table 30

Francophones in the Administrative and Foreign Service Category
Number and percentage of francophones in the Administrative and Foreign Service Category<sup>a</sup>, by department, 1979

department, 1979	Francoph	ones <sup>b</sup>	Anglophonesb	Total
Department	No.	%	and Francophones	employees in category
Secretary of State of Canada	1 257	69.3	1 813	1 853
Departments with fewer than 100 employees	119	51.3	232	279
Public Service Commission	345	46.3	745	758
Canadian Radio-television and Telecommunications				
Commission	73	44.5	164	170
Canadian International Development Agency	205	43.5	471	480
National Parole Board	31	42.5	73	73
Justice	35	41.7	84	86
Privy Council Office	25	35.7	70	70
Post Office	733	32.0	2 288	2 356
Communications	117	31.4	373	382
Canadian Penitentiary Service	489	30.4	1 606	1 625
Employment and Immigration	3 004	29.6	10 150	10 773
Statistics Canada	186	29.5	630	638
Finance	35	29.2	120	124
Regional Economic Expansion	148	28.9	512	531
Science and Technology	16	28.1	57	57
Canadian Transport Commission	60	27.5	218	220
Public Archives of Canada	33	27.3	121	121
National Museums of Canada	49	26.8	183	183
External Affairs	252	26.2	963	997
Solicitor General	16	25.8	62	72
Consumer and Corporate Affairs	154	25.5	605	608
Treasury Board	84	25.5	329	352
Supply and Services	701	24.7	2 836	2 863
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	2 553	23.5	10 848	11 015
Environment	157	22.6	694	702
Foreign Investment Review Agency	9	22.5	40	41
National Health and Welfare	270	22.3	1 211	1 318
National Library of Canada	6	21.4	28	29
Public Works	228	21.4	1 065	1 099
Labour	58	20.8	279	282
Veterans Affairs	104	20.7	503	635
Transport	398	20.3	1 960	2 098
Agriculture	124	19.1	648	666
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	32	18.6	172	180
Indian Affairs and Northern Development	357	18.1	1 973	2 278
National Defence (Civilian)	273	18.1	1 510	1 553
Office of the Comptroller General of Canada	19	17.6	108	109
Federal Court	5	17.2	29	45
Energy, Mines and Resources	50	16.4	304	314
Industry, Trade and Commerce	207	15.5	1 335	1 399
Fisheries and Oceans	71	14.1	503	508
Canadian Pension Commission	5	13.9	36	39
Insurance	15	13.9	108	108
National Energy Board	8	13.3	60	) 60
Bureau of Pensions Advocates	1	5.0	20	) 26
Canadian Grain Commission	1	3.7	27	27
Veterans' Land Administration	2	2.4	84	85
aSX equivalents belonging to this category are also				

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>SX equivalents belonging to this category are also shown in Table 28.

<sup>b</sup>First official language of employee.

Source: Department of Supply and Services

Table 31

Francophones in the Technical Category

Number and	nercentage of	francophones in	the Technical	Catagoni h	u donostment	1070

	Francop	honesa	Anglophones <sup>a</sup>	To
Department	No.	%	and Francophones	empl in car
Privy Council Office	1	100.0	1	111 00
Public Service Commission	78	68.4	114	
Secretary of State of Canada	21	65.6	32	
Departments with fewer than 100 employees	5	62.5	8	
Canadian International Development Agency	8	57.1	14	
Canadian Radio-television and Telecommunications				_
Commission	10	52.6	19	
Treasury Board	6	50.0	12	
Justice	14	43.8	32	
Post Office	62	39.5	157	
Public Archives of Canada	39	34.2	114	
Statistics Canada	221	33.7	655	
Solicitor General	1	33.3	3	
Employment and Immigration	20	31.3	64	
Regional Economic Expansion	9	31.0	29	
Finance	10	29.4	34	
Industry, Trade and Commerce	16	29.1	55	
National Library of Canada	11	28.2	39	
Supply and Services	27	27.0	100	
Consumer and Corporate Affairs	128	25.9	495	
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	53	25.7	206	
Public Works	231	22.4	1 030	
Canadian Penitentiary Service	55	21.6	255	
Communications	121	20.8	583	
Veterans Affairs	11	20.8	53	
Agriculture	651	20.4	3 191	
Energy, Mines and Resources	209	20.1	1 040	
National Defence (Civilian)	517	19.6	2 640	1
External Affairs	23	19.2	120	
National Health and Welfare	116	18.0	645	
Transport	1 264	17.0	7 415	1
Environment	291	14.0	2 077	2
National Museums of Canada	36	14.0	257	
ndian Affairs and Northern Development	129	13.5	954	- 1
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	8	12.7	63	
National Energy Board	3	9.4	32	
Canadian Transport Commission	6	8.8	68	
isheries and Oceans	140	7.6	1 836	
abour	2	6.7	30	
Canadian Grain Commission	19	5.4	352	-
Bureau of Pensions Advocates	0	0.0	0	
Foreign Investment Review Agency	0	0.0	4	
Science and Technology	0	0.0	4	
irst official language of employee.				
Source: Department of Supply and Services				

Table 32

Francophones in the Administrative Support Category

Number and percentage of francophones in the Administrative Support Category, by department, 1979

1979				
	Francoph	onesª	Anglophones <sup>a</sup> and	Total employees
Department	No.	%	Francophones	in category
Secretary of State of Canada	725	70.6	1 027	1 048
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	91	67.4	135	137
Public Service Commission	479	66.3	722	735
Canadian International Development Agency	220	60.9	361	363
Departments with fewer than 100 employees	183	58.7	312	403
Treasury Board	109	54.5	200	208
Privy Council Office	79	53.0	149	154
Finance	115	50.2	229	235
Consumer and Corporate Affairs	347	45.3	766	784
Science and Technology	18	43.9	41	41
National Library of Canada	93	42.1	221	225
Public Archives of Canada	129	42.0	307	312
National Museums of Canada	69	39.2	176	176
Solicitor General	25	38.5	65	79
Statistics Canada	796	38.3	2 079	2 180
National Parole Board	55	38.2	144	147
Supply and Services	1 766	37.6	4 701	4 793
Post Office	870	36.8	2 364	2 562
Employment and Immigration	3 532	35.0	10 092	11 508
Office of the Comptroller General of Canada	11	34.4	32	34
Communications	188	34.1	551	589
Federal Court	15	34.1	44	77
External Affairs	542	33.8	1 605	1 632
Regional Economic Expansion	127	33.3	381	403
Justice	139	32.9	422	458
Canadian Transport Commission	94	32.8	287	288
Canadian Penitentiary Service	414	31.8	1 302	1 319
Labour	76	30.4	250	269
Veterans Affairs	269	30.1	894	1 209
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	2 400	29.9	8 030	8 534
Environment	301	27.6	1 092	1 121
Transport	778	27.1	2 870	3 094
Foreign Investment Review Agency	10	27.0	37	39
National Health and Welfare	817	26.2	3 113	3 548
Public Works	308	25.3	1 218	1 285
Agriculture	348	24.3	1 435	1 540
Indian Affairs and Northern Development	393	23.2	1 691	2 073
Industry, Trade and Commerce	173	22.7	763	788
National Energy Board	23	20.5	112	113
National Defence (Civilian)	1 558	20.0	7 799	8 282
Insurance	11	19.6	56	60
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	444	17.6	2 523	
Energy, Mines and Resources	124	17.4	714	740
Canadian Pension Commission	32	17.2	186	209
Fisheries and Oceans	124	15.9	782	
Veterans' Land Administration	11	10.4	106	118
Bureau of Pensions Advocates	6	7.9	76	
Canadian Grain Commission	9	7.6	119	127
Prairie Farm Rehabilitation Administration	0	0.0	25	83
<sup>a</sup> First official language of employee.				
Source: Department of Supply and Services				

Table 33

Number and percentage of francophones in the Oper	Francopl		Anglophones <sup>a</sup>	To
Department	No.	""""""""""""""""""""""""""""""""""""""	and Francophones	emp
Canadian Radio-television and Telecommunications	140.	- /0	Plancophones	111 00
Commission	1	100.0	1	
Industry, Trade and Commerce	10	76.9	13	
Public Service Commission	18	69.2	26	
Canadian International Development Agency	4	66.7	6	
Secretary of State of Canada	4	66.7	6	
Treasury Board	2	66.7	3	
Departments with fewer than 100 employees	34	63.0	54	
Supply and Services	919	60.7	1 515	
Regional Economic Expansion	3	60.0	5	
Veterans Affairs	709	56.0	1 265	
Privy Council Office	9	52.9	17	
Employment and Immigration	42	50.6	83	
Justice	4	50.0	8	
Science and Technology	1	50.0	2	
Statistics Canada	18	48.6	37	
National Museums of Canada	113	47.7	237	
Public Archives of Canada	17	44.7	38	
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	95	38.9	244	
Public Works	1 363	34.2	3 989	
Canadian Penitentiary Service	1 949	33.4	5 828	
Energy, Mines and Resources	86	31.7	271	
External Affairs	60	30.0	200	
Post Office	14 560	28.9	50 419	
Finance	2	28.6	7	
Consumer and Corporate Affairs	7	28.0	25	
Federal Court	1	25.0	4	
Transport	1 144	22.5	5 078	
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	83	20.3	408	
Labour	1	20.0	5	
Communications	14	18.2	77	
Agriculture	255	18.0	1 414	
National Defence (Civilian)	3 148	17.8	17 694	1
Environment	28	13.5	208	
ndian Affairs and Northern Development	228	13.0	1 758	
National Health and Welfare	71	7.8	911	
Fisheries and Oceans	21	2.9	718	
Canadian Grain Commission	6	2.2	269	
Bureau of Pensions Advocates	0	0.0	2	
Canadian Pension Commission	0	0.0	1	
National Energy Board	0	0.0	2	
National Library of Canada	0	0.0	2	
Solicitor General	0	0.0	1	
Veterans' Land Administration	0	0.0	30	

34

istic status of position, linguistic region and language group er and percentage of employees, by linguistic region, linguistic status of the position and ge group of employee, 1979

		Anglophor	Anglophones <sup>a</sup>		nesª	Anglophones	
stic region	Linguistic status of position	No.	%	No.	% F	and rancophones	Totalb
ual with an	Bilingual	1 796	72.1	694	27.9	2 490	2 490
n-speaking majority	English	124 336	99.1	1 112	0.9	125 448	125 448
	French	26	17.8	120	82.2	146	146
	English or French	289	81.2	67	18.8	356	356
	Total	126 447	98.4	1 993	1.6	128 440	138 752
ec (except for NCR)	Bilingual	1 619	10.4	13 951	89.6	15 570	15 570
,	English	252	81.0	59	19.0	311	311
	French	570	2.2	25 596	97.8	26 166	26 166
	English or French	105	31.2	232	68.8	337	337
	Total	2 546	6.0	39 838	94.0	42 384	45 091
al Capital Region	Bilingual	17 418	54.7	14 396	45.3	31 814	31 814
3	English	19 761	91.7	1 798	8.3	21 559	21 559
	French	98	5.3	1 740	94.7	1 838	1 838
	English or French	7 592	64.9	4 112	35.1	11 704	11 704
	Total	44 869	67.1	22 046	32.9	66 915	69 754
runswick, and Northern	Bilingual	1 396	54.2	1 178	45.8	2 574	2 574
astern Ontario	English	6 126	95.0	322	5.0	6 448	6 448
ot for NCR)	French	25	17.2	120	82.8	145	145
	English or French	1 200	74.6	408	25.4	1 608	1 608
	Total	8 747	81.2	2 028	18.8	10 775	11 449
	Bilingual	227	66.0	117	34.0	344	344
	English	150	96.2	6	3.8	156	156
	French	2	11.8	15	88.2	17	17
	English or French	925	75.1	307	24.9	1 232	1 232
	Total	1 304	74.6	445	25.4	1 749	1 819
guistic regions	Bilingual	22 456	42.5	30 336	57.5	52 792	52 792
	English	150 625	97.9	3 297	2.1	153 922	153 922
	French	721	2.5	27 591	97.5	28 312	28 312
	English or French	10 111	66.4	5 126	33.6	15 237	<sub>r</sub> 15 237
	Grand total	183 913	73.5	66 350	26.5	250 263	266 865

licial language of employee. \$ 16 602 cases for whom neither the first official ge nor linguistic status of the position was sid. lees posted abroad. Expartment of Supply and Services

Table 35

Linguistic status of position, category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, linguistic status of the position and language group of employee, 1979

		Anglopho	Anglophones <sup>a</sup>		onesª	Anglophones	
Occupational category	Linguistic status of position	No.	%	No.	%	Francophones	
Senior Executive	Bilingual	793	78.5	217	21.5		
	English	118	99.2	1	0.8		
	French	0	0.0	1	100.0		
	English or French	7	100.0	0	0.0	7	
	Total	918	80.7	219	19.3	1 137	1
Scientific and Professional	Bilingual	3 827	61.2	2 431	38.8	6 258	6
	English	11 980	98.4	196	1.6	12 176	12
	French	59	4.8	1 175	95.2	1 234	1
	English or French	656	88.6	84	11.4	740	
	Total	16 522	81.0	3 886	19.0	20 408	22
Administrative and	Bilingual	8 907	47.0	10 060	53.0	18 967	18
Foreign Service	English	24 870	98.4	406	1.6	25 276	25
	French	53	2.2	2 337	97.8	2 390	2
	English or French	1 300	80.4	317	19.6	1 617	1
	Total	35 130	72.8	13 120	27.2	48 250	50
Technical	Bilingual	1 834	38.9	2 876	61.1	4 7 10	4
	English	17 360	97.4	460	2.6	17 820	17
	French	63	5.8	1 026	94.2	1 089	1
	English or French	1 003	82.7	210	17.3	1 213	1
	Total	20 260	81.6	4 572	18.4	24 832	25
Administrative Support.	Bilingual	5 8 1 9	34.8	10 888	65.2	16 707	16
	English	33 766	95.9	1 427	4.1	35 193	35
	French	112	2.0	5 496	98.0	5 608	5
	English or French	3 463	67.9	1 635	32.1	5 098	5
	Total	43 160	68.9	19 446	31.1	62 606	67
Operational	Bilingual	1 229	24.5	3 794	75.5	5 023	5
	English	62 508	98.7	802	1.3	63 310	63
	French	434	2.4	17 555	97.6	17 989	17
	English or French	3 681	56.1	2 879	43.9	6 560	€
	Total	67 852	73.1	25 030	26.9	92 882	99
All categories <sup>c</sup>	Bilingual	22 456	42.5	30 336	57.5	52 792	52
	English	150 625	97.9	3 297	2.1	153 922	153
	French	721	2.5	27 591	97.5	28 312	28
	English or French	10 111	66.4	5 126	33.6	15 237	15
	Grand total	183 913	73.5	66 350	26.5	250 263	266

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>First official language of employee. <sup>b</sup>In 16 602 cases, neither the first official language of the employee nor the linguistic status of the position was

specified.

Clincludes 217 positions which have not been converted to one of the six occupational categories.

Source: Department of Supply and Services

uistic status of position, category, language group and NCR per and percentage of employees in the National Capital Region, by occupational category, stic status of the position, and language group of employee, 1979

		Anglopho	nesa	Francopho	nes <sup>a</sup> A		
pational category	Linguistic status of position	No.	%	No.	% Fra	and incophones	Totalb
r Executive	Bilingual	737	81.1	172	18.9	909	909
	English	22	100.0	0	0.0	22	22
	French	0	0.0	0	0.0	0	0
	English or French	5	100.0	0	0.0	5	5
	Total	764	81.6	172	18.4	936	1 018
tific and Professional	Bilingual	3 125	76.9	940	23.1	4 065	4 065
	English	2 958	97.2	84	2.8	3 042	3 042
	French	20	3.3	580	96.7	600	600
	English or French	592	92.5	48	7.5	640	640
	Total	6 695	80.2	1 652	19.8	8 347	8 644
nistrative and	Bilingual	6 947	59.0	4 833	41.0	11 780	11 780
gn Service	English	5 374	95.8	237	4.2	5 611	5 611
	French	18	12.3	128	87.7	146	146
	English or French	879	80.9	207	19.1	1 086	1 086
	Total	13 218	71.0	5 405	29.0	18 623	19 330
nical	Bilingual	1 199	60.6	780	39.4	1 979	1 979
	English	2 783	91.3	265	8.7	3 048	3 048
	French	10	12.7	69	87.3	79	79
	English or French	885	82.9	182	17.1	1 067	1 067
	Total	4 877	79.0	1 296	21.0	6 173	6 287
nistrative Support	Bilingual	4 783	42.1	6 588	57.9	11 371	11 371
	English	7 702	88.0	1 052	12.0	8 754	8 754
	French	36	5.3	649	94.7	685	685
	English or French	2 9 1 0	67.7	1 386	32.3	4 296	4 296
	Total	15 431	61.5	9 675	38.5	25 106	26 464
ational	Bilingual	581	36.4	1 014	63.6	1 595	1 595
	English	900	85.3	155	14.7	1 055	1 055
	French	14	4.3	313	95.7	327	327
	English or French	2 321	50.4	2 288	49.6	4 609	4 609
	Total	3 8 1 6	50.3	3 770	49.7	7 586	7 847
ategories <sup>c</sup>	Bilingual	17 418	54.7	14 396	45.3	31 814	31 814
	English	19 761	91.7	1 798	8.3	21 559	21 559
	French	98	5.3	1 740	94.7	1 838	1 838
	English or French	7 592	64.9	4 112	35.1	11 704	11 704
	Grand total	44 869	67.1	22 046	32.9	66 915	69 754

flicial language of employee.

39 cases, neither the first official language of the yee nor the linguistic status of the position was led.

35 164 positions which have not been converted of the six occupational categories.

35 Department of Supply and Services.

Table 37

# Bilingual positions, linguistic region and required level of proficiency in the second language

Number and percentage of bilingual positions, by linguistic region, required level of proficiency in second language (oral expression), and by whether the second language of the incumbent is English or French, 1979

			Second	language
		Engl		French
	Required			
Linguistic region	level of proficiency	No.	%	No.
Unilingual with an	Superior	360	14.5	161
English-speaking majority	Intermediate	1 600	64.3	1 611
	Minimum	312	12.5	445
	Othera	218	8.8	273
	Total	2 490	100.0	2 490
Québec (except NCR)	Superior	374	2.4	1 752
	Intermediate	8 393	53.9	8 879
	Minimum	4 361	28.0	3 244
	Other <sup>a</sup>	2 442	15.7	1 695
	Total	15 570	100.0	15 570
National Capital Region	Superior	4 741	14.9	3 871
	Intermediate	19 663	61.8	18 810
	Minimum	6 203	19.5	7 892
	Other <sup>a</sup>	1 207	3.8	1 241
	Total	31 814	100.0	31 814
New Brunswick, and Northern	Superior	263	10.2	177
and Eastern Ontario (except NCR)	Intermediate	1 628	63.2	1 625
(except Non)	Minimum	432	16.8	519
	Other <sup>a</sup>	251	9.8	253
	Total	2 574	100.0	2 574
Other <sup>b</sup>	Superior	43	12.5	52
	Intermediate	280	81.4	275
	Minimum	18	5.2	12
	Othera	3	0.9	5
	Total	344	100.0	344 1
All linguistic regions	Superior	5 781	11.0	6 0 1 3
	Intermediate	31 564	59.8	31 200
	Minimum	11 326	21.5	12 112
	Other <sup>a</sup>	4 121	7.8	3 467
	Grand total	52 792	100.0	52 792 1

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Positions where oral expression is not required, or where the requirement is either at the restricted level (R); or at the technical or professional level (P). <sup>b</sup>Employees posted abroad.

Source: Department of Supply and Services

Table 38

# Bilingual positions, category and required level of proficiency in the second language

Number and percentage of bilingual positions, by occupational category, required level of proficiency in the second language (oral expression), and by whether the second language of the incumbent is French or English, 1979

Second language

			Secona	language		
		Engli	sh	Fren	ch	
Occupational category	Required level of proficiency	No.	%	No.	%	
Senior Executive	Superior	366	36.2	262	25.9	
	Intermediate	633	62.7	731	72.4	
	Minimum	7	0.7	13	1.3	
	Othera	4	0.4	4	0.4	
	Total	1 010	100.0	1 010	100.0	
Scientific and Professional	Superior	1 258	20.1	954	15.2	
	Intermediate	4 197	67.1	4 259	68.1	
	Minimum	656	10.5	812	13.0	
	Othera	147	2.3	233	3.7	
	Total	6 258	100.0	6 258	100.0	
Administrative and Foreign	Superior	2 9 1 7	15.4	3 348	17.7	
Service	Intermediate	14 507	76.5	13 845	73.0	
	Minimum	1 251	6.6	1 539	8.1	
	Othera	292	1.5	235	1.2	
	Total	18 967	100.0	18 967	100.0	
Technical	Superior	353	7.5	438	9.3	
	Intermediate	3 044	64.6	3 236	68.7	
	Minimum	934	19.8	999	21.2	
	Othera	379	8.0	37	0.8	
	Total	4 7 10	100.0	4 7 10	100.0	
Administrative Support	Superior	818	4.9	927	5.5	
	Intermediate	8 686	52.0	8 581	51.4	
	Minimum	6 466	38.7	6 758	40.5	
	Othera	737	4.4	441	2.6	
	Total	16 707	100.0	16 707	100.0	
Operational	Superior	15	0.3	35	0.7	
	Intermediate	455	9.1	500	10.0	
	Minimum	1 994	39.7	1 973	39.3	
	Othera	2 559	50.9	2 5 1 5	50.1	
	Total	5 023	100.0	5 023	100.0	
All categories <sup>b</sup>	Superior	5 781	11.0	6 0 1 3	11.4	
	Intermediate	31 564	59.8	31 200	59.1	
	Minimum	11 326	21.5	12 112	22.9	
	Othera	4 121	7.8	3 467	6.6	
	Grand total	52 792	100.0	52 792	100.0	

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Positions where oral expression is not required, or where the requirement is either at the restricted level (R); or at the technical or professional level (P). <sup>b</sup>Includes 117 bilingual positions which have not been converted to one of the six occupational categories.

Source: Department of Supply and Services

Table 39

# Bilingual positions in the NCR, category and required level of proficiency in the second language

Number and percentage of bilingual positions in the National Capital Region, by occupational category, required level of proficiency in the second language (oral expression), and by whether the second language of the incumbent is French or English, 1979

Second language

				33-	
		Engl	ish	Fren	ich
Occupational category	Required level of proficiency	No.	%	No.	
Senior Executive	Superior	323	35.5	231	
	Intermediate	575	63.3	662	
	Minimum	7	0.8	12	
	Othera	4	0.4	4	
	Total	909	100.0	909	1
Scientific and	Superior	1 001	24.6	532	
Professional	Intermediate	2 758	67.8	2 879	
	Minimum	263	6.5	523	
	Othera	43	1.1	131	
	Total	4 065	100.0	4 065	1
Administrative and	Superior	2 413	20.5	2 409	T
Foreign Service	Intermediate	8 372	71.1	7 974	
	Minimum	769	6.5	1 191	
	Othera	226	1.9	206	
	Total	11 780	100.0	11 780	1
Technical	Superior	259	13.1	136	
	Intermediate	1 324	66.9	1 267	
	Minimum	371	18.7	546	
	Othera	25	1.3	30	
	Total	1 979	100.0	1 979	1
Administrative Support	Superior	690	6.1	513	
	Intermediate	6 370	56.0	5 784	
	Minimum	3 950	34.7	4 751	
	Othera	361	3.2	323	
	Total	11 371	100.0	11 371	10
Operational	Superior	2	0.1	1	
	Intermediate	223	14.0	198	
	Minimum	825	51.7	851	
	Othera	545	34.2	545	
	Total	1 595	100.0	1 595	10
All categories <sup>b</sup>	Superior	4741	14.9	3 871	
	Intermediate	19 663	61.8	18 810	
	Minimum	6 203	19.5	7 892	
	Other <sup>a</sup>	1 207	3.8	1 241	
	Grand total	31814	100.0	31 814	10

Source: Department of Supply and Services

where the requirement is either at the restricted level (R); or at the technical or professional level (P). Pincludes 115 billingual positions which have not been converted to one of the six occupational categories.

le 40

ointments and type of employment

per of appointments to and within the Public Service, by type of employment, 1976 to 1979

		1976			1977			1978			1979	
of employment	To the Public Service	Within the Public Service	Totala									
erminate												
ıll-time	17 040	74 949	91 991	14 322	75 091	89 416	11 444	71 027	82 471	9 4 1 6	57 988	67 404
art-time	2 6 1 4	919	3 534	1 874	817	2 691	1 785	1 347	3 132	2 125	1 365	3 490
easonal	613	551	1 164	643	496	1 139	509	534	1 043	615	621	1 236
b	20 267	76 513	96 783	16 839	76 479	93 321	13 738	72 973	86 711	12 156	59 974	72 130
ified term												
ull-time	8 601	14 378	22 980	5 372	34 883	40 256	5 312	40 712	46 024	3 002	37 994	40 996
art-time	859	298	1 158	224	1 150	1 375	175	613	788	127	771	898
easonal	0	7	7	0	0	0	0	2	2	8	17	25
b	9 460	14 752	24 214	5 597	36 057	41 656	5 487	41 335	46 822	3 137	38 782	41 919
pes of oyment												
ull-time	25 644	89 329	114 995	19 694	109 978	129 686	16 756	111 740	128 496	12 418	95 982	108 400
art-time	3 473	1 217	4 692	2 099	1 970	4 070	1 960	1 960	3 920	2 252	2 136	4 388
easonal	613	558	1 171	643	496	1 139	509	536	1 045	623	638	1 261
d total <sup>c</sup>	29 730	91 267	121 022	22 437	112 543	134 996	19 225	114 309	133 534	15 293	98 756	114 049

es 25 employees in 1976 and 16 in 1977 whose

as 25 employees in 1976 and 16 in 1977 whose intent documents do not specify "to" or "with-public Service.

Im of the totals does not agree with the grand ecause in 25 appointments in 1976, 19 in 1977 he in 1978, type of employment (indeterminate or ed term) was not specified on appointment lents.

In 1978, where type of employment (full-time, particulations) was not specified on appointment (seasonal) was not specified on appointment full-time.

49

Appointments, category and appointing authority

Number and percentage of [vertical (V) and horizontal (H)] appointments to and within the Revice by category, type of appointment and appointing authority, 1978 and 1979

category	Type of appointm	ient	
Senior Executive			
To the Public Service			
Within the Public Service	Promotions		
	■ Transfers	● Lateral	<ul> <li>reappointment an additional t</li> </ul>
			• other
		<ul><li>Downward</li></ul>	
	Demotions		
Total <sup>a</sup>			
Scientific and Profession	onal		
To the Public Service			
To the Public Service  Within the Public Service	■ Promotions		
Within the	■ Promotions ■ Transfers	● Lateral	reappointmen an additional t
Within the		● Lateral	reappointmen an additional t      other
Within the		Lateral     Downward	

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>In 620 cases in 1978 and 576 in 1979, type of appointment was not specified on appointment documents.

Note: Data for 1978 differ from data published in last year's Annual Report due to a revision in the pro-cessing of appointment documents for the Senior Executive Category.

blncludes 83 employees in 1978 and 69 in 1979 whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

				1978									1979				
			au	artmenta thority			Total		au	PSC thority		au	artmenta thority			Γotal	
).	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	(00 A15)	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	
3	4.5	100.0				23		100.0	17	4.1					17	4.1	100.0
6	52.3	100.0				266	52.3	100.0	218	52.2	100.0				218	52.2	100.0
0	0.0		1000			0	0.0		0	0.0	0.0				0	0.0	0.0
1	41.5	100.0				211	41.5		179	42.8					179	42.8	100.0
9	1.8	100.0				9	1.8		4	1.0	100.0				4	1.0	100.0
0	0.0	0.0				0	0.0	0.0	0	0.0	0.0				0.	0.0	0.0
9	100.0	100.0				509	100.0	100.0	418	100.0	100.0				418		100.0
Ī																	
0	19.2	28.3	1 167	20.0	71.7	1 627	19.8	100.0	100	12.7	6.7	1 383	23.4	93.3	1 483	22.2	100.0
7	33.7	30.6	1 829	31.4	69.4	2 636		100.0	228	29.0	10.9	1 860	31.5	89.1	2 088		100.0
8	8.3	25.9	566	9.7	74.1	764		100.0	26	3.3	4.7	523	8.9	95.3	549	8.2	
3	36.4	28.8	2 161	37.1	71.2	3 034	36.9	100.0	401	51.0	16.7	2 002	33.9	83.3	2 403	35.9	
7	2.4	40.4	84	1.4	59.6	141	1.7		32	4.1	21.5	117	2.0	78.5	149	2.2	
0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0		0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	
8	100.0	29.2	5 826	100.0	70.8	8 224	100.0	100.0	787	100.0	11.8		100.0	88.2	6 687	100.0	100.0

# Table 41 cont'd

	Type of appointm	nent	
Administrative and Fo	oreign Service		
To the Public Service			
Within the Public Service	Promotions		
	■ Transfers	● Lateral	<ul> <li>reappointment an additional to</li> </ul>
			• other
		Downward	
	Demotions		
Total*			
Technical			
To the Public Service			
Within the	■ Promotions		
Within the		● Lateral	reappointment an additional te
To the Public Service  Within the Public Service	Promotions	● Lateral	reappointment an additional te      other
Within the	Promotions	● Lateral  ■ Downward	
Within the	Promotions		

Note: Data for 1978 differ from data published in last year's Annual Report due to a revision in the processing of appointment documents for the Senior Executive Category.

aln 620 cases in 1978 and 576 in 1979, type of appointment was not specified on appointment documents

documents.

Pincludes 83 employees in 1978 and 69 in 1979
whose positions have not been converted to one of
the six occupational categories.

				1978									1979				
	PSC thority			artmenta thority	ıl	1	otal			PSC thority		àu	rtmenta thority	al		Total	
0.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.		% (H)
93	7.1	13.8	1831	9.6	86.2	2 124	9.2	100.0	159	4.9	11.9	1 175	7.2	88.1	1 334	6.8	
46	37.4	17.8	7 142	37.5	82.2	8 688	37.5	100.0	919	28.5	13.2	6 022	37.0	86.8	6 941	35.6	100.0
86	4.5	11.4	1 444	7.6	88.6	1 630	7.0	100.0	163	5.0	12.6	1 128	6.9	87.4	1 291	6.6	100.0
71	47.7	19.1	8 337	43.8	80.9	10 308	44.5	100.0	1 848	57.2	19.5	7 634	46.9	80.5	9 482	48.6	100.0
37	3.3	32.7	282	1.5	67.3	419	1.8	100.0	137	4.2	33.1	277	1.7	66.9	414	2.1	
0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	2	0.0	100.0	2	0.0	
33	100.0	17.8	19 053	100.0	82.2	23 186	100.0	100.0	3 229	100.0	16.6	16 277	100.0	83.4	19 506	100.0	100.0
-	100.0			100.0			100.0			100.0			100.0			100.0	
508	15.2	32.4	1 062	14.5	67.6	1 570	14.7	100.0	38	5.4	3.4	1 094	13.4	96.6	1 132	12.8	100.0
337	39.9	32.7	2 750	37.7	67.3	4 087	38.4	100.0	315	45.0	8.8	3 278	40.2	91.2	3 593	40.5	
395	11.8	28.8	977	13.4	71.2	1 372	12.9	100.0	25	3.6	2.1	1 169	14.3	97.9	1 194	13.5	
043	31.2	30.8	2 343	32.1	69.2	3 386	31.8	100.0	304	43.4	11.2	2 405	29.5	88.8	2 709	30.6	
58	1.7	28.6	145	2.0	71.4	203	1.9	100.0	17.	2.4	8.2	191	2.3	91.8	208	2.3	
0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	
347	100.0	31.4	7 301	100.0	68.6	10 648	100.0	100.0	700	100.0	7.9	8 162	100.0	92.1	8 862	100.0	100.0

# Table 41 cont'd

Occupational category	Type of appointm	ent	
Administrative Support			
To the Public Service			
Within the Public Service	Promotions		
	Transfers	● Lateral	reappointment t an additional ter
			• other
		<ul><li>Downward</li></ul>	
	Demotions		
Total <sup>a</sup>			
Operational			
To the Public Service			
Within the Public Service	Promotions		
	Transfers	● Lateral	reappointment from an additional ter
			• other
		<ul><li>Downward</li></ul>	

<sup>a</sup>In 620 cases in 1978 and 576 in 1979, type of appointment was not specified on appointment documents.

blncludes 83 employees in 1978 and 69 in 1979 whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

Note: Data for 1978 differ from data published in last year's Annual Report due to a revision in the processing of appointment documents for the Senior Executive Category.

				1978									1979				
aı	PSC uthority			artmenta thority	al		Γotal		aı	PSC uthority			artmenta thority	ai 		Γotal	
lo.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	%(H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)
53	7.5	1.0	5 320	10.1	99.0	5 373	10.1	100.0	21	2.1	0.6	3 705	8.1	99.4	3 726	8.0	100.0
86	26.5	1.4	13 031	24.8	98.6	13 217	24.8	100.0	254	25.3	2.5	10 028	22.0	97.5	10 282	22.1	100.0
94	27.6	1.3	14 420	27.5	98.7	14 614	27.5	100.0	283	28.2	2.2	12 835	28.2	97.8	13 118	28.2	100.0
53	36.0	1.4	18 377	35.0	98.6	18 630	35.0	100.0	438	43.6	2.4	17 792	39.1	97.6	18 230	39.2	100.0
16	2.3	1.7	931	1.8	98.3	947	1.8	100.0	6	0.6	0.7	821	1.8	99.3	827	1.8	100.0
0	0.0	0.0	3	0.0	100.0	3	0.0	100.0	.1	0.1	100.0	0	0.0	0.0	1	0.0	100.0
03	100.0	1.3	52 487	100.0	98.7	53 190	100.0	100.0	1 004	100.0	2.2	45 491	100.0	97.8	46 495	100.0	100.0
	100.0			100.0			100.0										
19	14.7	0.2	8 461	22.5	99.8	8 480	22.5	100.0	21	13.3	0.3	7 544	23.7	99.7	7 565	23.6	100.0
27	20.9	0.5	4 997	13.3	99.5	5 024	13.3	100.0	37	23.4	0.9	3 893	12.2	99.1	3 930	12.3	100.0
12	9.3	0.1	8 9 13	23.7	99.9	8 925	23.7	100.0	10	6.3	0.2	5 885	18.5	99.8	5 895	18.4	100.0
70	54.3	0.5	13 842	36.8	99.5	13 912	36.9	100.0	87	55.1	0.7	13 242	41.6	99.3	13 329	41.6	100.0
1	0.8	0.1	1 205	3.2	99.9	1 206	3.2	100.0	3	1.9	0.3	1 108	3.5	99.7	1 111	3.5	100.0
0	0.0	0.0	2	0.0	100.0	2	0.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
29	0.3	0.3	37 565		99.7	37 694	100.0	100.0	158	100.0	0.5	31 854	100.0	99.5	32 012	100.0	100.0

# Table 41 cont'd

Occupational category

All categories<sup>b</sup>

To the Public Service

Within the Public Service

Transfers

Lateral

reappointment an additional term other

other

Demotions

Grand total

aln 620 cases in 1978 and 576 in 1979, type of appointment was not specified on appointment documents.

bincludes 83 employees in 1978 and 69 in 1979 whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

Note: Data for 1978 differ from data published in last year's Annual Report due to a revision in the processing of appointment documents for the Senior Executive Category.

а	PSC authority		Departmental authority			Total			PSC authority			Depa au	artmenta Ithority	al	Total			
No.		% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	
365		7.1	17 860		92.9	19 225		100.0	360		2.4	14 933	40.0	97.6	15 293	10.4	100.0	
	12.1	12.4		14.6	87.6	20.040	14.4	100.0	1.000	5.7	7.4	25 081	13.9	92.6	27 077	13.4	100.0	
200	37.2		29 749	24.3		33 949	25.4	100.0	1 996	31.5	0.0	25 00 1	23.3	97.7	21 011	23.7	100.0	
985	8.7	3.6	26 320	21.5	96.4	27 305	20.4	100.0	507	8.0	2.3	21 540	20.0	97.7	22 047	19.3		
439	39.4	9.0	45 064	36.9	91.0	49 503	37.1	100.0	3 263	51.5	7.0	43 077	40.0	93.0	46 340	40.6	100.0	
280		9.6	2 647		90.4	2 927	2.2	100.0	199	3.1	7.3	2 5 1 4	2.3	92.7	2 713	2.4	100.0	
0	0.0	0.0		0.0	100.0	5	0.0	100.0	San sta	0.0	33.3	2	0.0	66.7	3	0.0	100.0	
279		8.4	122 255		91.6	133 534	100.0	100.0	6 331	100.0	5.6	107 718	100.0	94.4	114 049		100.0	
-	100.0	_	7 2 1	100.0		3 1 1 1 1 1 1 1											-	

# Appointments, appointing authority and employee mobility

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the Public Serby type of appointment, appointing authority and employee mobility, 1978 and 1979

Type of appointment	Employee mobility	
Promotion		
	<ul><li>Departments</li></ul>	between departr
		within department
		Total
	● Group	change of group or sub-group
		no change of groor sub-group
		Total
	Type of employment	indeterminate to indeterminate
		indeterminate to specified term
		specified term to indeterminate
		specified term to specified term

Totalb

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>The sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointment because in 620 cases in 1978 and 576 in 1979, department was not specified on appointment documents. The sum of the totals does not agree with the sum of

bThe sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointment because in 16 cases in 1978, type of employment was not specified on appointment documents

<sup>1978,</sup> type of employment was not specified on appointment documents.

\*\*Coff the 5 demotions in 1978, one involved a "change of group or sub-group" and 4 involved "no change of group or sub-group". None of the 3 demotions in 1979 involved a "change of group or sub-group". 

\*\*Includes 620 employees in 1978 and 576 in 1979 whose type of appointment was not specified on appointment documents.

_				1978									1979				
	PSC uthority			rtmenta thority	l	1	Γotal		a	PSC uthority		aı					
	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	
81	9.1	23.4	1 244	4.2	76.6	1 625		100.0	230		19.9	924		80.1	1 154	4.3	100.0
19	90.9	11.8	28 505		88.2	32 324		100.0	1.766		6.8	24 157		93.2	25 923	95.7	
00	100.0	12.4	29 749	100.0	87.6	33 949	100.0		1 996	100.0	7.4	25 081	100.0	92.6	27 077	100.0	100.0
91	21.2	19.7	3 642		80.3	4 533	13.4		691	34.6	19.2	2911	11.6	80.8	3 602	13.3	100.0
09	78.8	11.2	26 107		88.8	29 416	86.6	100.0	1 305	65.4	5.6	22 170	88 4	•	23 475	86.7	
00	100.0	12.4	29 749	100.0	87.6	33 949	100.0		1 996	100.0	7.4	25 081	100.0	92.6	27 077	100.0	
20	93.3	13.4	25 348		86.6	29 268	86.2	100.0	1 890	94.7	8.1	21 527		91.9	23 417	86.5	
16	0.4	5.4	280	0.9	94.6	296		100.0	10	0.5	5.3	177	0.7	94.7	187	0.7	
90	2.1	4.1	2 104	7.1	95.9	2 194		100.0	36		2.1	1 640		97.9	1 676	6.2	100.0
61	3.8	7.4	2 017	6.8		2 178	6.4	100.0	60	3.0	3.3	1 737	6.9		1 797	6.6	100.0
00	100.0	12.4	29 749	100.0	87.6	33 949	100.0	100.0	1 996	100.0	7.4	25 081	100.0		27 077	100.0	100.0

Type of appointme	nt .	Employee mobility	
Transfer	Reappointment for		
■ Lateral	Reappointment for an additional term		
	Other	<ul><li>Departments</li></ul>	between dep
			within depart
			Total*
		● Group	change of group
			no change of or sub-group
			Total
		● Type of employment	• indeterminate indeterminate
			• indeterminate specified terr
			specified term to indetermin
			specified term
			Total <sup>b</sup>
■ Downward		<ul><li>Departments</li></ul>	between dep
			<ul><li>within depart</li></ul>
			Total*
		● Group	no change of or sub-group
			change of group
			Total
		● Type of employment	indeterminate indeterminate
			indeterminate specified term
			specified term to indetermin
			specified term
			Totalb

on appointment documents.

The sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointment because in 16 cases in 1978, type of employment was not specified on appointment documents.

Of the 5 demotions in 1978, one involved a "change of group or sub-group" and 4 involved "no change of group or sub-group". None of the 3 demotions in 1979 involved a "change of group or sub-group" d'includes 620 employees in 1978 and 576 in 1979 whose type of appointment was not specified on appointment documents.

<sup>a</sup>The sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointment because in 620 cases in 1978 and 576 in 1979, department was not specified

on appointment documents.

				1978									1979				
а	PSC			artmenta thority	ı	1	Total		а	PSC uthority			artmenta Ithority	1		Total	
No.		% (H)	No.		% (H)	No.		% (H)	No.		% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)
985	100.0	3.6	26 320	100.0	96.4	27 305	100.0	100.0	507	100.0	2.3	21 540	100.0	97.7	22 047	100.0	100.0
826	18.6	20.8	3 148	7.0	79.2	3 974	8.0	100.0	770	23.6	22.2	2 706	6.3	77.8	3 476	7.5	100.0
613	81.4	7.9	41 916	93.0	92.1	45 529	92.0	100.0	2 493	76.4	5.8	40 371	93.7	94.2	42 864	92.5	100.0
139	100.0	9.0	45 064	100.0	91.0	49 503	100.0	100.0	3 263	100.0	7.0	43 077	100.0	93.0	46 340	100.0	100.0
956	21.5	12.6	6 633	14.7	87.4	7 589	15.3	100.0	980	30.0	13.9	6 051	14.0	86.1	7 031	15.2	100.0
483	78.5	8.3	38 431	85.3	91.7	41 914	84.7	100.0	2 283	70.0	5.8	37 026	86.0	94.2	39 309	84.8	100.0
439	100.0	9.0	45 064	100.0	91.0	49 503	100.0	100.0	3 263	100.0	7.0	43 077	100.0	93.0	46 340	100.0	100.0
781	85.2	12.6	26 219	58.2	87.4	30 000	60.6	100.0	2 968	91.0	11.4	23 138	53.7	88.6	26 106	56.3	100.0
43	1.0	11.1	343	0.8	88.9	386	0.8	100.0	27	0.8	6.5	388	0.9	93.5	415	0.9	100.0
255	5.7	2.8	8 749	19.4	97.2	9 004	18.2	100.0	134	4.1	2.1	6 266	14.5	97.9	6 400	13.8	100.0
358	8.1	3.5	9.753	21.6	96.5	10 111	20.4	100.0	134	4.1	1.0	13 285	30.8	99.0	13 419	29.0	100.0
439	100.0	9.0	45 064	100.0	91.0	49 503	100.0	100.0	3 263	100.0	7.0	43 077	100.0	93.0	46 340	100.0	100.0
74	26.4	22.1	261	9.9	77.9	335	11.4	100.0	104	52.3	26.9	283	11.3	73.1	387	14.3	100.0
206	73.6	7.9	2 386	90.1	92.1	2 592	88.6	100.0	95	47.7	4.1	2 231	88.7	95.9	2 326	85.7	100.0
280	100.0	9.6	2 647	100.0	90.4	2 927	100.0	100.0	199	100.0	7.3	2 5 1 4	100.0	92.7	2 7 13	100.0	100.0
162	57.9	22.0	573	21.6	78.0	735	25.1	100.0	110	55.3	17.1	534	21.2	82.9	644	23.7	100.0
118	42.1	5.4	2 074	78.4	94.6	2 192	74.9	100.0	89	44.7	4.3	1 980	78.8	95.7	2 069	76.3	100.0
280		9.6	2 647	100.0	90.4	2 927	100.0	100.0	199	100.0	7.3	2 5 1 4	100.0	92.7	2 713	100.0	
241		11.7	1 811	68.4	88.3	2 052	70.1	100.0	184	92.5	9.1	1 848	73.5	90.9	2 032	74.9	
5		8.1	57	2.2	91.9	62	2.1	100.0	10	5.0	11.9	74	2.9	88.1	84	3.1	
8		2.3	333		97.7	341	11.7	100.0	1	0.5	0.5	209	8.3	99.5	210	7.7	
25		5.3	446		94.7	471	16.1	100.0	4	2.0	1.0	383	15.2	99.0	387	14.3	100.0
280		9.6	2 647		90.4	2 927	100.0	100.0	199	100.0	7.3	2 5 1 4	100.0	92.7	2 713	100.0	100.0

#### Table 42 cont'd

Type of appointment	Employee mobility	
Demotion <sup>c</sup>		
All types of appointment <sup>d</sup>	● Departments	between department
		within departments
		Total <sup>a</sup>
	● Group	change of group or sub-group
		no change of group or sub-group
		Total
	● Type of employment	indeterminate to indeterminate
		indeterminate to specified term
		specified term to indeterminate
		specified term to specified term

Totalb

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>The sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointment because in 620 cases in 1978 and 576 in 1979, department was not specified on appointment documents.

<sup>b</sup>The sum of the totals does not agree with sum of all types of appointment because in 16 cases in 16 cases.

PThe sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointment because in 16 cases in 1978, type of employment was not specified on appointment documents.

\*\*Of the 5 demotions in 1978, one involved a "change of group or sub-group" and 4 involved "no change of group or sub-group". None of the 3 demotions in 1979 involved a "change of group or sub-group".

\*\*Includes 620 employees in 1978 and 576 in 1979 whose type of appointment was not specified on appointment documents.

appointment documents.

				1978									1979				
	PSC authority		au	artmenta thority			Total			PSC uthority		aı	artment uthority			Total	
0.	% (V)		No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.		, ,
0	0,0	0,0	5		100,0	5		100,0	1	100,0	33,3	2	100,0	66,7	3		100,0
86	13.0	21.2	4 775	4.6	78.8	6 061	5.3	100.0	1 109	18.6	21.4	4 067	4.4	78.6	5 176		100.0
18	86.9	8.0	99 010	94.8		107 628	94.2		4 857		5.2	88 147	95.0		93 004	94.2	
14	100.0	8.7		100.0		114 309	100.0		5 971	100.0	6.0	92 785	100.0	94.0	98 756	100.0	
23	20.4	14.8	11 616	11.1	85.2	13 639	11.9		1 791	30.0	14.9	10 194	11.0	85.1	11 985	12.1	
91	79.6	7.8	92 779	88.9	92.2	100 670	88 1		4 180	70.0	4.8	82 591			86 771	07.0	100.0
14	100.0	8.7		100.0		114 309	100.0		5 971	100.0	6.0	92 785		94.0	98 756		
42	80.1	13.0	53 383	51.1	87.0	61 325	100.0	100.0	5 043	84.5	9.8	46 515	50.1	90.2	51 558	52.2	
64	0.6	8.6	680	0.7	91.4			100.0	47	0.8	6.9	639	0.7	93.1	686	0.7	
53	3.6	3.1	11 186	10.7	96.9	11 539	10.1		171	2.9	2.1	8 115	8.7		8 286	8.4	100.0
39	15.5	3.8	39 146	37.5	96.2	40 685	25 6	100.0	710	11.9	1.9	37 516	40.4		38 226	38.7	
14	100.0	8.7	104 395	100.0	91.3	114 309	100.0	100.0	5971	100.0	6.0	92 785	100.0	94.0	98 756	100.0	100.0

Appointments, employee mobility (region) and sex

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the Public Servic by type of appointment, geographic mobility and sex, 1978 and 1979

Type of appointment	Employee mobility (re	gion)
Promotion		
	• between regions	<ul> <li>from NCR to region</li> </ul>
		from regions to N
		• from region to reg
	within same region	from city to city
		• no change
	Totala	
Fransfer		
■ Lateral ■ Reappointment for an additional term	• between regions	<ul> <li>from NCR to regic</li> </ul>
		from regions to N
		from region to reg
	<ul><li>within same region</li></ul>	from city to city
		no change
Other	• between regions	from NCR to regice
		<ul> <li>from regions to N</li> </ul>
		from region to reg
	within same region	from city to city
		no change
	Total*	

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>In 502 appointments in 1978 and 472 in 1979, geographic area was not specified on appointment

appointment documents.

64

graphic area was not specified on appointment documents.

BAII 5 demotions in 1978 and 3 in 1979 occurred with no change in region.

Sincludes 620 employees in 1978 and 576 in 1979 whose type of appointment was not specified on appointment documents.

	Man			1978			Γotal			Men			1979 Vomen			Total	
	Men	% (H)		Vomen	% (H)			% (H)			% (H)	V	vomen	% (H)		Total	% (H
No.	% (V)	70 (11)		% (V)	70 (11)	No.	% (V)	70 (11)	No.	% (V)	70 (11)	No.	% (V)	,, (,,,	No.	% (V)	,, (,,
159	0.8	85.0	28	0.2	15.0	187	0.6	100.0	124	0.8	69.3	55	0.5	30.7	179	0.7	100.0
188	1.0	90.0	21	0.1	10.0	209	0.6	100.0	134	0.9	90.5	14	0.1	9.5	148	0.5	100.0
456	2.3	89.1	56	0.4	10.9	512	1.5	100.0	365	2.4	86.7	56	0.5	13.3	421	1.6	100.0
1 249	6.4	72.6	471	3.3	27.4	1 720	5.1	100.0	852	5.6	70.4	358	3.0	29.6	1 210	4.5	100.0
7 451	89.5	55.7	13 870	96.0	44.3	31 321	92.3	100.0	13 816	90.4	55.0	11 303	95.9	45.0	25 119	92.8	100.0
503	100.0	57.4	14 446	100.0	42.6	33 949	100.0	100.0	15 291	100.0	56.5	11 786	100.0	43.5	27 077	100.0	100.0
1	0.0	7.1	13	0.0	92.9	14	0.0	100.0	6	0.0	25.0	18	0.1	75.0	24	0.0	100.0
5	0.0	62.5	3	0.0	37.5	8	0.0	100.0	7	0.0	46.7	8	0.0	53.3	15	0.0	100.0
10	0.0	62.5	6	0.0	37.5	16	0.0	100.0	9	0.0	60.0	6	0.0	40.0	15	0.0	100.0
277	0.7	64.4	153	0.4	35.6	430	0.6	100.0	220	0.6	59.0	153	0.4	41.0	373	0.5	100.0
3 399	33.0	49.9	13 438	37.2	50.1	26 837	34.9	100.0	9 5 1 1	27.8	44.0	12 109	35.4	56.0	21 620	31.6	100.0
575	1.4	66.3	292	0.8	33.7	867	1.1		474	1.4	67.5	228	0.7	32.5	702	1.0	100.0
291	0.7	66.1	149	0.4	33.9	440	0.6	100.0	315	0.9	71.1	128	0.4	28.9	443	0.6	100.0
900	2.2	71.0	368	1.0	29.0	1 268	1.7	100.0	942	2.8	71.4	377	1.1	28.6	1 319	1.9	100.0
2 903	7.1	70.7	1 204	3.3	29.3	4 107	5.3	100.0	2 380	7.0	67.3	1 158	3.4	32.7	3 538	5.2	100.0
	54.8	52.0	20 534	56.8	48.0	42 820	55.7	100.0	20 322	59.4	50.4	20 016	58.5	49.6 <b>50.0</b>	40 338	59.0	
2 286	54.8	52.9	- Contract of the Contract of	-	47.1												

# Table 43 cont'd

Type of appointment	Employee mobility (re	gion)
■ Downward	• between regions	from NCR to region
		from regions to No.
		<ul> <li>from region to reg</li> </ul>
	within same region	from city to city
		no change
	Totala	
Demotion <sup>b</sup>		
All types of appointment <sup>o</sup>	<ul><li>between regions</li></ul>	<ul> <li>from NCR to regio</li> </ul>
		• from regions to NO
		from region to region
	• within same region	from city to city
		no change
	Grand total	

aln 502 appointments in 1978 and 472 in 1979, geographic area was not specified on appointment documents.

Pall 5 demotions in 1978 and 3 in 1979 occurred with no change in region.

Cincludes 620 employees in 1978 and 576 in 1979 whose type of appointment was not specified on appointment documents.

				1978									1979				
	Men		V	/omen		1	otal			Men		V	Vomen				
		% (H)		% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)
47	2.6	40.2	70	6.5		117	4.0	100.0	45	2.7		48	4.6	51.6	93	3.4	100.0
18	1.0	64.3	10	0.9	35.7	28	1.0	100.0	22	1.3	55.0	18	1.7	45.0	40		100.0
72	3.9	55.8	57	5.3	44.2	129		100.0	76	4.5	59.8	51	4.9	40.2	127	4.7	100.0
202		65.8	105	9.7	34.2	307	10.5	100.0	176		67.2	86	8.3	32.8	262	9.7	100.0
503	81.6	64.1	843	77.7	35.9	2 346	80.2	100.0	1 360	81.0		831	80.4	37.9	2 191	80.8	
842	100.0	62.9	1 085	100.0	37.1		100.0	100.0		100.0	61.9	1 034	100.0	38.1	2 7 13	100.0	100.0
5	100.0	100.0	o		0.0	5	100.0	100.0			66.7	1	100.0	33.3	3	100.0	
782		66.0	403	0.8	34.0	1 185			649		65.0	349	0.7	35.0	998		100.0
502		73.3	183	0.4	26.7	685	0.6	100.0	478		74.0	168	0.4	26.0	646	0.7	100.0
1 441	2.3	74.7	487	0.9	25.3	1 928	1.7	100.0	1 392		74.0	490	1.0	26.0	1 882	1.9	100.0
1 634	7.4	70.5	1 936	3.7	29.5	6 570	5.7	100.0	3 631	7.1		1 757	3.7		5 388	5.5	100.0
4 693	87.9	52.9	48 746	00.0	47.1	103 439	00 5	100.0	45 044	87.6		44 326	93.6		89 370	90.5	
257	100.0	54.5	52 052	100.0	45.5	114 309	100.0	100.0	51 422	100.0	52.1	47 334	100.0	47.9	98 756	100.0	100.0

Appointments, employee mobility (region) and language group

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the Public Servi by type of appointment, employee mobility and language group, 1978 and 1979

Type of appoin	itment	Employee mobility (re	gion)
Promotion			
		• between regions	• from NCR to re
			from regions to
			from region to it
		● within same region	• from city to city
			no change
		Total <sup>c</sup>	
Transfer			
■ Lateral	reappointment for an additional term	<ul><li>between regions</li></ul>	• from NCR to re
			from regions to
			• from region to
		● within same region	from city to city
			no change
	■ other	• between regions	from NCR to re
			from regions to
			from region to region.
		• within same region	• from city to city
			• no change
		Total	

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Preferred working language of appointee. <sup>b</sup>Includes 959 appointments in 1978 and 607 in 1979 for which the preferred working language of the appointee was not specified on appointment documents. <sup>e</sup>In 502 appointments in 1978 and 472 in 1979, geographic area was not specified on appointment documents.

dAll 5 demotions in 1978 and 3 in 1979 occurred with no change in region.

elncludes 620 employees in 1978 and 576 in 1979 whose type of appointment was not specified on appointment documents.

				1978									1979				
Angl	ophone		Fran	cophon		-	Total <sup>b</sup>		Ang	lophone		Fran	cophon			Totalb	
No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)
152	0.6	81.3	34	0.4	18.2	187	0.6	100.0	140	0.7	78.2	38	0.6	21.2	179	0.7	100.0
162	0.6	77.5	44	0.6	21.1	209	0.6	100.0	113	0.6	76.4	34	0.5	23.0	148	0.5	100.0
493	1.9	96.3	18	0.2	3.5	512	1.5	100.0	391	1.9	92.9	29	0.4	6.9	421	1.6	100.0
260	4.9	73.3	451	5.7	26.2	1 720	5.1	100.0	877	4.4	72.5	328	4.8	27.1	1 210	4.5	100.0
590	91.9	75.3	7 374	93.1	23.5	31 321	92.3	100.0	18 586	92.4	74.0	6 344	93.7	25.3	25 119	92.8	100.0
557	100.0	75.6	7 921	100.0	23.3	33 949	100.0	100.0	20 107		74.3	6 773	100.0	25.0	27 077	100.0	100.0
	100.0			100.0			100.0			100.0			100.0		\$1.236PAST -	100.0	
12	0.0	85.7	2	0.0	14.3	14	0.0	100.0	20	0.0	83.3	4	0.0	16.7	24	0.0	100.0
6	0.0	75.0	2	0.0	25.0	8	0.0	100.0	13	0.0	86.7	2	0.0	13.3	15	0.0	100.0
16	0.0	100.0	0	0.0	0.0	16	0.0	100.0	14	0.0	93.3	1	0.0	6.7	15	0.0	100.0
285	0.5	66.3	145	0.7	33.7	430	0.6	100.0	261	0.5	70.0	112	0.6	30.0	373	0.5	100.0
144	35.1	71.3	7 5 1 5	34.7	28.0	26 837	34.9	100.0	16 609	33.7	76.8	4 856	26.0	22.5	21 620	31.6	100.0
319	1.1	71.4	235	1.1	27.1	867	1.1	100.0	500	1.0	71.2	196	1.0	27.9	702	1.0	100.0
336	0.6	76.4	99	0.5	22.5	440	0.6	100.0	331	0.7	74.7	107	0.6	24.2	443	0.6	100.0
158	2.1	91.3	106	0.5	8.4	1 268	1.7	100.0	1 236	2.5	93.7	81	0.4	6.1	1 319	1.9	100.0
<del>3</del> 50	5.4	71.8	1 154	5.3	28.1	4 107	5.3	100.0	2 651	5.4	74.9	885	4.7	25.0	3 538	5.2	100.0
)41	55.1	70.2	12 416	57.3	29.0	42 820	55.7	100.0	27 667	56.1	68.6	12 447	66.6	30.9	40 338	59.0	100.0
68	100.0	71.0	21 674	100.0	28.2	76 808	100.0	100.0	49 302	100.0	72.1	18 691	100.0	27.3	68 387	100.0	100.0

### Table 44 cont'd

Type of appointment	Employee mobility (regi	on)
■ Downward	● between regions	from NCR to re-
		from regions to
		from region to r
	within the same region	from city to city
		no change
	Total <sup>c</sup>	
Demotion <sup>d</sup>		
All types of appointment	● between regions	from NCR to reg
		from regions to
		from region to r
	● within same region	from city to city
		no change
	Grand total	

<sup>a</sup>Preferred working language of appointee. <sup>b</sup>Includes 959 appointments in 1978 and 607 in 1979 for which the preferred working language of the appointee was not specified on appointment documents. cln 502 appointments in 1978 and 472 in 1979, geographic area was not specified on appointment

documents.

dAll 5 demotions in 1978 and 3 in 1979 occurred with

no change in region.

Includes 620 employees in 1978 and 576 in 1979 whose type of appointment was not specified on appointment documents.

				1978									1979				
									Ang	lophone	es <sup>a</sup>						
0.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)
93	4.1	79.5	21	3.2	17.9	117	4.0	100.0	75	3.6	80.6	17	2.7	18.3	93	3.4	100.0
22	1.0	78.6	6	0.9	21.4	28	1.0	100.0	33	1.6	82.5	6	0.9	15.0	40	1.5	100.0
24	5.5	96.1	5	0.8	3.9	129	4.4		119	5.8	93.7	7	1.1	5.5	127		100.0
39	10.6	77.9	68	10.3		307	10.5	100.0	210	10.2		51	8.0	19.5	262	9.7	100.0
75	78.8	75.7	559	84.8	23.8	2 346	80.2		1 622	78.8		559	87.3		2 191	80.8	
53	100.0	77.0	659	100.0	22.5	2 927	100.0	100.0	2 059		75.9	640	100.0	23.6	2713	100.0	100.0
3	100.0	60.0	2	100.0	40.0	5		100.0	1		33.3	2		66.7	3		100.0
				100.0			100.0			100.0			100.0			100.0	
76	1.1	73.9	292	1.0	24.6	1 185	1.0	100.0	735		73.6	255	1.0	25.6			100.0
	0.6	73.9 76.8			24.6	1 185	1.0	100.0	735	1.0	73.6 75.9			25.6	998	1.0	100.0
76 26 94			292	1.0	24.6	685	1.0	100.0	735 490	0.7	73.6 75.9 93.5	255	1.0	25.6	998	1.0 0.7	100.0
26	0.6	76.8	292 151 129	0.5	24.6	685	1.0 0.6 1.7	100.0	735 490 1 760	0.7	73.6 75.9 93.5	255 149 118	1.0	25.6 23.1 6.3 25.5	998	1.0	100.0
26	0.6	76.8	292 151 129	1.0 0.5 0.4 6.0	24.6 22.0 6.7 27.7 27.0	685 1 928 6 570	1.0 0.6 1.7 5.7	100.0 100.0 100.0 100.0	735 490 1 760 4 004 64 565	1.0 0.7 2.5 5.6	73.6 75.9 93.5 74.3	255 149 118 1 376	1.0 0.6 0.4 5.2 92.0	25.6 23.1 6.3 25.5 27.1	998 646 1 882	1.0 0.7 1.9 5.5	100.0 100.0 100.0

Appointments, type and appointing authority

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the Public Ser by type and appointing authority, 1978 and 1979

Type of appointr	ment	Selection process	
Promotion			
		• with competition	• poster
			• inventory
		• without competition	• reclassification
			other processes
		Total	
Transfer			
■ Lateral	Reappointment for an additional term	• with competition	• poster
			• inventory
		• without competition	reclassification
			other processes
	■ Other	with competition	• poster
			• inventory
		• without competition	reclassification
			other processes
		Total	

	PSC		D	1978						DOC			979	al .			
а	uthority			artmenta thority		7	otal		a	PSC uthority			artment uthority			Total	
lo.	% (V)	% (H)	No.	%(V)	% (H)	No.	% (V)	%(H)	No.	%(V)	%(H)	, No.	%(V)	% (H)	No.	%(V)	% (H
52	22.7	5.9	15 092	50.7	94.1	16 044	47.3	100.0	489	24.5	3.8	12 347	49.2	96.2	12 836	47.4	100.0
36	22.3	23.8	2 995	10.1	76.2	3 931	11.6	100.0	378	18.9	18.4	1 674	6.7	81.6	2 052	7.6	
81	28.1	16.1	6 173	20.8	83.9	7 354	21.7	100.0	599	30.0	11.4	4 640	18.5	88.6	5 239	19.3	
131	26.9	17.1	5 489	18.5	82.9	6 620	19.5	100.0	530	26.6	7.6	6 420	25.6	92.4	6 950	25.7	
00	100.0	12.4	29 749	100.0	87.6	33 949	100.0	100.0	1 996	100.0	7.4	25 081	100.0	92.6	27 077		100.0
ı						1									**		
16	0.3	0.7	2 121	3.0	99.3	2 137	2.8	100.0	<sup>^</sup> 6	0.2	0.2	2 580	4.0	99.8	2 586	3.8	100.0
78	1.4	3.8	1 949	2.7	96.2	2 027	2.6	100.0	22	0.6	0.6	3 384	5.2	99.4	3 406	5.0	100.0
1	0.0	14.3	6	0.0	85.7	7	0.0	100.0	1	0.0	16.7	5	0.0	83.3	6	0.0	100.0
90	16.4	3.8	22 244	31.2	96.2	23 134	30.1	100.0	478	12.7	3.0	15 571	24.1	97.0	16 049	23.5	100.0
48	10.1	3.4	15 551	21.8	96.6	16 099	21.0	100.0	360	9.5	2.5	14 073	21.8	97.5	14 433	21.1	
85	10.8	11.8	4 367	6.1	88.2	4 952	6.4	100.0	244	6.5	3.7	6 331	9.8	96.3	6 575	9.6	100.0
643	10.0	29.5	1 297	1.8	70.5	1 840	2.4	100.0	682	18.1	36.8	1 173	1.8	63.2	1 855	2.7	
700	50.9	10.4	23 849	33.4	89.6	26 612	34.6	100.0	1 977	52.4	8.4	21 500	33.3	91.6	23 477	34.3	100.0
63		7.1			92.9			100.0			5.5			94.5			100.0

# Table 45 cont'd

Type of appointment	Selection process	
■ Downward	● with competition	poster     inventory
	• without competition	reclassification
		other processes
	Total	
Demotion  All types of appointment <sup>a</sup>		
	● with competition	• poster
		• inventory
	<ul><li>without competition</li></ul>	reclassification
		other processes
	Grand total	

<sup>a</sup>Includes 620 employees in 1978 and 576 in 1979 whose type of appointment was not specified on appointment documents.

				1978									1979				
	PSC uthority			rtmenta hority	1	Т	otal		aı	PSC uthority			artment uthority			Total	
0.	% (V)	% (H)		% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	% (V)	% (H)	No.	%(V)	% (H)	No.	%(V)	% (H)
31	11.1	4.5	656	24.8	95.5	687	23.5	100.0	13	6.5	2.3	557	22.2	97.7	570	21.0	100.0
21	7.5	12.3	150	5.7	87.7	171	5.8	100.0	8	4.0	6.5	116	4.6	93.5	124		100.0
11	3.9	14.5	65	2.5	85.5	76	2.6	100.0	11	5.5	22.4	38	1.5	77.6	49	1.8	100.0
17	77.5	10.9	1 776	67.1	89.1	1 993	68.1		167	83.9	8.5	1 803	71.7	91.5	1 970	72.6	
30	100.0	9.6	2 647	100.0	90.4	2 927	100.0	100.0	199	100.0	7.3	2 5 1 4	100.0	92.7	2713	100.0	
0	0.0	0.0	5	100.0	100.0	5	100.0	100.0	1	100.0	33.3	2	100.0	66.7	3	100.0	100.0
51		4.4	33 673		95.6	35 224		100.0	870		2.8	29 738		97.2	30 608		100.0
п	15.6		33 073	32.3					070	14.6			32.1			31.0	
_	15.6	14.5	9 581	32.3	85.5	11 207	30.8	100.0	653	14.6	5.3	11 693	12.6	94.7	12 346	12.5	100.0
26		14.5		9.2	81.3	11 207 9 278	9.8	100.0		10.9	18.1	11 693 5 856	12.6	94.7	7 149	12.5	100.0
26 36	16.4		9 581 7 542 53 599	9.2 7.2 51.3	81.3 91.5	9 278	9.8 8.1 51.3	100.0	653	10.9	18.1		12.6	81.9		12.5	100.0

Table 46

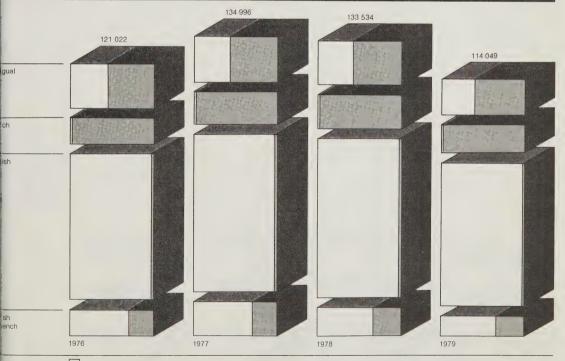
Appointments, geographic area and sex Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by geographic area and sex, 1978 and 1979

						1978					
		To th	ne Public Se	rvice			Within	the Public	Service		
	Mer	n	Wome	en		Mer	n	Wome	ien		Grand total
Geographic area	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.
Newfoundland	253	68.2	118	31.8	371	1 569	69.4	692	30.6	2 261	2 632
Prince Edward Island	43	63.2	25	36.8	68	348	56.9	264	43.1	612	680
Nova Scotia	656	68.3	305	31.7	961	4 465	68.5	2 054	31.5	6 5 1 9	7 480
New Brunswick	273	54.0	233	46.0	506	2 108	60.3	1 390	39.7	3 498	4 004
Québec (except NCR)	2 095	66.4	1 060	33.6	3 155	11 425	58.4	8 140	41.6	19 565	22 720
Ontario (except NCR)	1 759	53.0	1 560	47.0	3 3 1 9	11 538	57.3	8 585	42.7	20 123	23 442
Manitoba	461	47.5	510	52.5	971	2 223	53.6	1 921	46.4	4 144	
Saskatchewan	422	51.8	393	48.2	815	1 317	51.0	1 266	49.0	2 583	3 398
Alberta	1 212	48.7	1 279	51.3	2 491	3 126	50.4	3 078	49.6	6 204	8 695
British Columbia	1 094	54.6	909	45.4	2 003	6 366	60.6	4 133	39.4	10 499	12 502
Yukon Territory	98	49.7	99	50.3	197	269	63.6	154	36.4	423	620
Northwest Territories	203	47.5	224	52.5	427	434	56.6	333	43.4	767	1 194
National Capital Region	1 897	48.2	2 039	51.8	3 936	16 908	45.8	20 021	54.2	36 929	40 865
Abroad	4	80.0	1	20.0	5	160	88.4	21	11.6	181	186
Total <sup>a</sup>	10 470	54.5	8 755	45.5	19 225	62 257	54.5	52 052	45.5	114 309	133 534 10
						1979					
Newfoundland	197	69.9	85	30.1	282	1 336	66.5	672	33.5	2 008	2 290
Prince Edward Island	39	59.1	27	40.9	66	284	63.1	166	36.9	450	516
Nova Scotia	512	72.3	196	27.7	708	4 329	70.1	1 847	29.9	6 176	6 884
New Brunswick	192	50.0	192	50.0	384	1 761	59.0	1 222	41.0	2 983	3 367
Québec (except NCR)	1 197	61.2	760	38.8	1 957	9 189	54.4	7 691	45.6	16 880	18 837
Ontario (except NCR)	1 408	54.9	1 156	45.1	2 564	8 277	51.9	7 685	48.1	15 962	18 526
Manitoba	486	48.9	507	51.1	993	2 180	52.0	2 009	48.0	4 189	5 182
Saskatchewan	369	42.4	501	57.6	870	1 286	49.5	1 311	50.5	2 597	3 467
Alberta	1 268	43.2	1 664	56.8	2 932	2 998	48.0	3 242	52.0	6 240	9 172
British Columbia	862	48.1	930	51.9	1 792	5 576	56.4	4 315	43.6	9 891	11 683
Yukon Territory	79	35.1	146	64.9	225	200	47.6	220	52.4	420	645
Northwest Territories	188	43.7	242	56.3	430	382	55.7	304	44.3	686	1 116
National Capital Region	976	46.7	1 112	53.3	2 088	13 472	44.8	16 600	55.2	30 072	32 160
Abroad	1	50.0	1	50.0	2	149	74.9	50	25.1	199	201
Total <sup>a</sup>	7 774	50.8	7 5 1 9	49.2	15 293	51 422	52.1	47 334	47.9		114 049 1

alnoludes one appointment in 1978 and 3 in 1979 where geographic area was not specified.

ure 3
pointments and linguistic status
positions
pointments to and within the Public

pointments to and within the Public vice by linguistic status of positions d language group of employees, 76 to 1979



Anglophones
Francophones

Source: Department of Supply and Services

Table 47

# Appointments, geographic area and language group

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by geographic area and language group, 1978 and 1979

					1	1978					
		To th	e Public Sei	rvice			Within	the Public	Service		
	Angloph	nones <sup>a</sup>	Francoph	onesa		Angloph	nonesª	Francoph	onesa		Grand t
Geographic area	No.	%	No.	%	Totalb	No.	%	No.	%	Totalb	No.
Newfoundland	370	99.7	1	0.3	371	2 251	99.6	9	0.4	2 261	2 632
Prince Edward Island	67	98.5	1	1.5	68	612	100.0	0	0.0	612	680
Nova Scotia	937	97.5	23	2.4	961	6 450	98.9	66	1.0	6 5 1 9	7 480
New Brunswick	443	87.5	51	10.1	506	2 937	84.0	508	14.5	3 498	4 004
Québec (except NCR)	114	3.6	3 034	96.2	3 155	811	4.1	18 684	95.5	19 565	22 720
Ontario (except NCR)	3 240	97.6	74	2.2	3 3 1 9	19 771	98.3	318	1.6	20 123	23 442
Manitoba	966	99.5	5	0.5	971	4 118	99.4	23	0.6	4 144	5 115
Saskatchewan	795	97 5	19	2.3	815	2 577	99.8	4	0.2	2 583	3 398
Alberta	2 487	99.8	3	0.1	2 491	6 187	99.7	12	0.2	6 204	8 695
British Columbia	1 998	99.8	5	0.2	2 003	10 471	99.7	22	0.2	10 499	12 502
Yukon Territory	197	100.0	0	0.0	197	423	100.0	0	0.0	423	620
Northwest Territories	426	99.8	1	0.2	427	728	94.9	39	5.1	767	1 194
National Capital Region	2 644	67.2	1 237	31.4	3 936	25 401	68.8	10 746	29.1	36 929	40 865
Abroad	2	40.0	3	60.0	5	142	78.5	39	21.5	181	186
Total <sup>c</sup>	14 686	76.4	4 457	23.2	19 225	82 880	72.5	30 470	26.7	114 309	133 534
						1979					
Newfoundland	282	100.0	0	0.0	282	2 004	99.8	3	0.1	2 008	2 290
Prince Edward Island	64	97.0	2	3.0	66	438	97.3	11	2.4	450	516
Nova Scotia	683	96.5	25	3.5	708	6 129	99.2	46	0.7	6 176	6 884
New Brunswick	318	82.8	61	15.9	384	2 438	81.7	493	16.5	2 983	3 367
Québec (except NCR)	58	3.0	1 894	96.8	1 957	425	2.5	16 437	97.4	16 880	18 837
Ontario (except NCR)	2 503	97.6	56	2.2	2 564	15 658	98.1	282	1.8	15 962	18 526
Manitoba	986	99.3	7	0.7	993	4 174	99.6	14	0.3	4 189	5 182
Saskatchewan	869	99.9	1	0.1	870	2 588	99.7	7	0.3	2 597	3 46
Alberta	2 924	99.7	1	0.0	2 932	6 228	99.8	9	0.1	6 240	9 172
British Columbia	1 788	99.8	3	0.2	1 792	9 876	99.8	12	0.1	9 891	11 683
Yukon Territory	224	99.6	1	0.4	225	419	99.8	1	0.2	420	64
Northwest Territories	426	99.1	4	0.9	430	656	95.6	30	4.4	686	1 11
National Capital Region	1 427	68.3	640	30.7	2 088	20 646	68.7	8 923	29.7	30 072	32 16
Abroad	2	100.0	0	0.0	2	140	70.4	59	29.6	199	20
Abibau	-	100.0			_						

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Preferred working language of appointee.
<sup>b</sup>Includes 82 appointments "to" the Public Service and 959 "within" in 1978, and 44 "to" and 607 "within" in 1979, where the language was not specified on appointment documents.

Includes one appointment in 1978 and 3 in 1979 where geographic area was not specified on appointment documents.

ointments, linguistic status of itions and National Capital Region ointments to and within the Public ice by linguistic status of positions language group of employees in NCR, 1976 to 1979

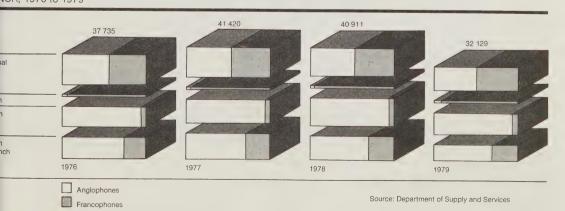


Table 48

# Appointments, category, linguistic status of position and language group

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by occupational category, linguistic status of position and language group of employee, 1978 and 1979

							1	1978					
			To	the Publi Service	ic				Within the				
Occupational	Linguistic status	Angle		Franc		Totalb	Anglo		Franc		Totalb	Grand total	
category	of position	No.	%	No.	%	No.	No.	%	No.	%	No.	No.	
Senior	Bilingual	12	57.1	9	42.9	21	304	78.6	83	21.4	396	417	
Executive	French	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0	
	English	2	100.0	0	0.0	2	56	96.6	. 2	3.4	58	60	
	French or English	0	0.0	0	0.0	0	28	100.0	0	0.0	29	29	
	Total	14	60.9	9	39.1	23	391	82.1	85	17.9	486	509	
Scientific and	Bilingual	50	36.8	86	63.2	137	816	56.7	622	43.3	1 460	1 597	
Professional	French	7	5.9	112	94.1	119	16	2.7	584	97.3	601	720	
	English	1 167	98.7	15	1.3	1 183	4 054	98.5	62	1.5	4 124	5 307	
	French or English	142	75.5	46	24.5	188	336	82.2	73	17.8	411	599	
	Total	1 366	84.1	259	15.9	1 627	5 223	79.6	1 341	20.4	6 597	8 224	
Administrative	Bilingual	173	38.5	276	61.5	456	3 585	48.4	3 828	51.6	7 605	8 061	
and Foreign	French	4	2.4	160	97.6	164	32	1.9	1 693	98.1	1 730	1 894	
Service	English	1 175	98.8	14	1.2	1 189	10 636	98.7	144	1.3	10 807	11 996	
	French or English	225	71.7	89	28.3	315	755	83.2	152	16.8	919	1 234	
	Totalc	1 577	74.5	539	25.5	2 124	15 009	72.1	5 8 1 7	27.9	21 062	23 186	
Technical	Bilingual	41	29.7	97	70.3	139	488	36.6	847	63.4	1 356	1 495	
	French	3	2.5	119	97.5	122	15	2.0	722	98.0	738	860	
	English	1 153	99.2	9	0.8	1 163	6 241	99.2	51	0.8	6 298	7 461	
	French or English	120	82.2	26	17.8	146	525	77.0	157	23.0	686	832	
	Totalc	1 317	84.0	251	16.0	1 570	7 269	80.4	1 777	19.6	9 078	10 648	
Administrative	Bilingual	186	26.6	514	73.4	732	2 994	35.9	5 340	64.1	8 733	9 465	
Support	French	6	0.9	650	99.1	656	79	1.2	6 361	98.8	6 458	7 114	
	English	3 329	98.5	52	1.5	3 384	24 400	97.8	554	2.2	25 017	28 401	
	French or English	350	59.2	241	40.8	600	4 931	65.8	2 564	34.2	7 588	8 188	
	Total <sup>c</sup>	3 872	72.7	1 457	27.3	5 373	32 416	68.6	14 828	31.4	47 817	53 190	
Operational	Bilingual	77	57.0	58	43.0	136	259	33.5	514	66.5	794	930	
	French	12	0.8	1 534	99.2	1 548	58	1.2	4 869	98.8	4 929	6 477	
	English	6 075	99.6	25	0.4	6 103	20 734	99.7	66	0.3	20 806	26 909	
	French or English	349	52.1	321	47.9	690	1 470	55.8	1 163	44.2	2 679	3 369	
	Total	6 5 1 4	77.1	1 940	22.9	8 480	22 524	77.3	6 6 1 5	22.7	29 214	37 694	
All categories <sup>d</sup>	Bilingual	539	34.1	1 040	65.9	1 621	8 463	43.0	11 240	57.0	20 367	21 988	
	French	32	1.2	2 575	98.8	2 609	200	1.4	14 229	98.6	14 456	17 065	
	English	12 922	99.1	115	0.9	13 045	66 136	98.7	880	1.3	67 126	80 171	
	French or English	1 191	62.2	725	37.8	1 946	8 061	66.2	4 109	33.8	12 328	14 274	
	Grand total	14 686	76.7	4 457	23.3	19 225	82 880	73.1	30 470	26.9	114 309	133 534	

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Preferred working language of employee.

<sup>b</sup>In 36 cases in 1978 and 49 in 1979, the language status of positions was not specified.

<sup>c</sup>Includes 82 appointments "to" the Public Service and 959 "within" in 1978, and 44 "to" and 607 "within" in 1979, where the language was not specified on appointment documents.

dIncludes 83 appointments in 1978 and 69 in 1979 to positions which have not been converted to one of the six occupational categories.

					19	79					
	To	the Pub Service	lic				Within the				
angl		Franc		Totalb	Angl		Franc		Totalb	Grand	total <sup>b</sup>
No.	%	No.	%	No.	No.	%	No.	%	No.	No.	%
5	50.0	5	50.0	10	232	76.1	73	23.9	321	331	79.2
0	0.0	1	100.0	1	0	0.0	0	0.0	0	1	0.2
3	100.0	0	0.0	3	50	98.0	1	2.0	51	54	12.9
1	50.0	1	50.0	2	15	93.8	1	6.2	16	18	4.3
9	52.9	8	47.1	17	308	80.0	77	20.0	401	418	100.0
46	41.1	66	58.9	113	638	54.1	541	45.9	1 194	1 307	19.5
3	2.7	107	97.3	111	12	4.2	277	95.8	290	401	6.0
56	98.9	13	1.1	1 174	3 408	98.8	41	1.2	3 452	4 626	69.2
59	70.2	25	29.8	84	220	84.3	41	15.7	263	347	5.2
65	85.7	211	14.3	1 483	4 283	82.6	900	17.4	5 204	6 687	100.0
27	51.4	120	48.6	250	2 870	45.8	3 397	54.2	6 397	6 647	34.1
1	0.6	156	99.4	158	22	1.6	1 328	98.4	1 352	1 510	7.7
84	98.4	13	1.6	798	9 6 1 6	98.7	126	1.3	9 779	10 577	54.2
00	78.1	28	21.9	128	520	85.1	91	14.9	616	744	3.8
12	76.1	317	23.9	1 334	13 051	72.5	4 947	27.5	18 172	19 506	100.0
26	22.6	89	77.4	116	303	29.5	724	70.5	1 034	1 150	13.0
_1	3.7	26	96.3	27	15	3.1	471	96.9	488	515	5.8
882	99.5	4	0.5	886	5 754	99.0	60	1.0	5 822	6 708	75.7
80	77.7	23	22.3	103	293	76.7	89	23.3	386	489	5.5
89	87.4	142	12.6	1 132	6 365	82.6	1 344	17.4	7 730	8 862	100.0
125	26.4	348	73.6	485	2 4 1 2	33.4	4 806	66.6	7 457	7 942	17.1
6	1.5	383	98.5	392	71	1.2	6 058	98.8	6 136	6 528	14.0
98	98.8	32	1.2	2 630	23 115	97.5	586	2.5	23 740	26 370	56.7
147	67.1	72	32.9	219	3 5 1 6	65.3	1 869	34.7	5 435	5 654	12.2
76	77.5	835	22.5	3 726	29 115	68.6	13 319	31.4	42 769	46 495	100.0
40	53.3	35	46.7	82	215	30.5	491	69.5	719	801	2.5
14	1.4	1 023	98.6	1 039	65	1.5	4 236	98.5	4 303	5 342	16.7
11	99.8	13	0.2	6 125	17 142	99.6	67	0.4	17 218	23 343	72.9
204	65.2	109	34.8	319	1 250	57.1	941	42.9	2 207	2 526	7.9
69	84.4	1 180	15.6	7 565	18 672	76.5	5 735	23.5	24 447	32 012	100.0
869	35.8	663	64.2	1 056	6 679	39.9	10 040	60.1	17 139	18 195	16.0
25	1.5	1 697	98.5	1 729	185	1.5	12 370	98.5	12 569	14 298	12.5
65	99.4	75	0.6	11 647	59 097	98.5	881	1.5	60 074	71 721	62.9
94	69.6	259	30.4	859	5 8 1 8	65.7	3 032	34.3	8 927	9 786	8.6
54	82.3	2 695	17.7	15 293	71819	73.2	26 330	26.8	98 756	114 049	100.0

Table 49

Appointments and imperative bilingual positions

Number and percentage of appointments from outside and within the Public Service to imperabilingual positions, by occupational category, type of employment and language group, 1979

				19	79		
0		Angloph	nonesª	Francop	hones <sup>a</sup>	Tota	1
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	No.	
Senior							
Executive	Indeterminate	2	66.7	9	90.0	11	
	Specified term	1	33.3	1	10.0	2	
	Total <sup>c</sup>	3	100.0	10	100.0	13	
Scientific and Professional	Indeterminate	6	12.0	24	26.4	30	Ī
FTOTESSIONAL	Specified term	42	84.0	65	71.4	107	
	Total <sup>c</sup>	50	100.0	91	100.0	141	
Administrative and Foreign	Indeterminate	54	23.5	103	30.0	157	
Service	Specified term	173	75.2	238	69.4	425	
	Totalc	230	100.0	343	100.0	587	
Technical	Indeterminate	10	26.3	10	15.6	20	
	Specified term	25	65.8	54	84.4	79	
	Total <sup>c</sup>	38	100.0	64	100.0	102	
Administrative Support	Indeterminate	36	4.4	106	5.5	142	
оарроп	Specified term	761	94.0	1 785	93.4	2 654	
	Totalc	810	100.0	1912	100.0	2 831	
Operational	Indeterminate	11	19.6	7	6.0	18	
	Specified term	40	71.4	105	90.5	145	
	Total	56	100.0	116	100.0	178	
All categories	Indeterminate	119	10.0	259	10.2	378	
	Specified term	1 042	87.8	2 248	88.6	3 412	
	Grand total	1 187	100.0	2 536	100.0	3 852	

Friedred working language or appointee.

Fincludes 129 employees whose preferred working language was not specified on appointment documents.

Fin 62 cases, type of employment was not specified on appointment documents.

Appointment occurrents.

Note: As in the past, no candidate may be appointed to a Specified term position unless its language requirements are met.

Table 50

### Appointments and non-imperative bilingual positions

Number and percentage of appointments from outside and within the Public Service to non-imperative bilingual positions, by occupational category, status of appointee, and language group, 1979

				19	79		
Occupational	Status of appointee as	Anglopl	nonesª	Francop	honesa	Tot	al <sup>b</sup>
category	to linguistic require- ments of position	No.	%	No.	%	No.	%
Senior	Met	123	52.6	64	94.1	202	63.5
Executive	Must meet	72	30.8	3	4.4	75	23.6
	Not required to meet <sup>c</sup>	33	14.1	0	0.0	34	10.7
	Totald	234	100.0	68	100.0	318	100.0
Scientific and	Met	369	58.2	442	85.7	825	70.8
Professional	Must meet	180	28.4	65	12.6	245	21.0
	Not required to meet <sup>c</sup>	84	13.2	9	1.7	95	8.1
	Totald	634	100.0	516	100.0	1 166	100.0
Administrative	Met	1 771	64.0	2 743	86.4	4 623	76.3
and Foreign Service	Must meet	622	22.5	232	7.3	863	14.2
Dervice	Not required to meet <sup>o</sup>	373	13.5	198	6.2	572	9.4
	Totald	2 767	100.0	3 174	100.0	6 060	100.0
Technical	Met	176	60.5	548	73.2	730	69.7
	Must meet	62	21.3	89	11.9	152	14.5
	Not required to meet <sup>c</sup>	53	18.2	112	15.0	166	15.8
	Totald	291	100.0	749	100.0	1 048	100.0
Administrative	Met	1 051	60.9	2 802	86.4	3 982	77.9
Support	Must meet	510	29.5	332	10.2	850	16.6
	Not required to meet <sup>o</sup>	165	9.6	106	3.3	276	5.4
	Totald	1 727	100.0	3 242	100.0	5 111	100.0
Operational	Met	135	67.8	303	73.9	452	72.6
	Must meet	38	19.1	80	19.5	118	18.9
	Not required to meet <sup>c</sup>	26	13.1	27	6.6	53	8.5
	Totald	199	100.0	410	100.0	623	100.0
All categories <sup>e</sup>	Met	3 632	62.0	6 908	84.6	10 827	75.5
	Must meet	1 484	25.3	801	9.8	2 303	16.1
	Not required to meet <sup>c</sup>	736	12.6	454	5.6	1 200	8.4
	Grand total	5 861	100.0	8 167	100.0	14 343	100.0

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Preferred working language of appointee. <sup>b</sup>Includes 315 employees in 1979 whose preferred working language was not specified on appointment

cincumbents authorized by the Exclusion Order to occupy a bilingual position without meeting its linguistic requirement, although some incumbents may express the willingness to meet it. Aside from unilingual incumbents, this group consists of bilingual employees bents, this group consists of bilingual employees whose linguistic status is lower than the requirements of the position.

In 13 cases, the linguistic status of the appointee was not specified on appointment documents.

Includes 17 employees whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

Table 51

#### Appointments and university graduates

Number and percentage of university graduates and appointments made through the university recruitment program, by geographic area in which degree was obtained, language group and sex,

		Gradua	tesa				Appointr	nents	
			Tota	al	Anglo-	Franco-			Tota
Geographic area	Men	Men Women	No.	%	phones	phonesb	Men	Women	No.
Newfoundland	895	665	1 560	1.5	0	0	0	0	0
Prince Edward Island	155	170	325	0.3	0	0	0	0	0
Nova Scotia	2 730	2 420	5 150	4.9	32	0	22	10	32
New Brunswick	1 340	1 300	2 640	2.5	4	4	4	4	8
Québec	13 955	10 615	24 570	23.7	31	89	79	41	120
Ontario	24 090	21 725	45 815	44.1	395	43	226	212	438
Manitoba	2 680	2 305	4 985	4.8	26	1	20	7	27
Saskatchewan	1 950	1 640	3 590	3.5	1	0	1	0	1
Alberta	4 365	3 7 1 0	8 075	7.8	14	0	9	5	14
British Columbia	3 960	3 160	7 120	6.9	9	0	6	3	9
Abroad <sup>c</sup>		-	-	_	5	2	4	3	7
Total	56 120	47 710	103 830	100.0	517	139	371	285	656

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Data on graduates in the 1978-1979 academic year

Table 52

#### Appointments, applications and university graduates

Number of applications and university graduates appointed through the university recruitment program, by occupational field, language group and sex, 1978 and 1979

					197	8			
		/	Application	is			Apr	pointmen	its
Occupational field	Anglo- phones <sup>a</sup>			Women	Totalb	Anglo- phones <sup>a</sup>	Franco- phones <sup>a</sup>	Men	Women
Administrative	8 924	2 192	6 566	4 550	11 116	300	117	216	201
Foreign Service	3 148	815	2 881	1 082	3 963	19	5	17	7
Auditing and Accounting	2 366	644	2 326	684	3 0 1 0	189	91	211	69
Pure and Applied Sciences	3 452	1 151	3 176	1 427	4 603	148	44	142	50
Computer Systems	702	161	675	188	863	27	2	24	5
Social Economic	1 980	558	1 447	1 091	2 538	65	44	56	53
Total	20 572	5 521	17 071	9 022	26 093	748	303	666	385
					197	9			
Administrative	4 506	1 155	3 282	2 379	5 661	263	31	132	162
Foreign Service	1 915	386	1 694	607	2 301	15	2	12	5
Auditing and Accounting	2 204	597	2 054	747	2 801	55	20	47	28
Pure and Applied Sciences	3 102	1 024	2 847	1 279	4 126	97	33	97	33
Computer Systems	494	45	372	167	539	33	6	22	17
Social Economic	2 556	706	1 870	1 392	3 262	54	47	61	40
Total	14 777	3 9 1 3	12 119	6 571	18 690	517	139	371	285

the Office of the Auditor General.

come from Statistics Canada.

bPreferred working language of appointee. Canadians studying outside Canada.

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Preferred working language of appointee.
<sup>b</sup>The total number of applications exceeds the total

number of applicants as some applicants sent in more than one application. The number of applicants was 16 241 in 1978 and 9 920 in 1979.

clncludes 25 appointments in 1978 and 15 in 1979 to

le 53

ointments and applications, community college and CEGEP graduates

ber of applications and graduates appointed through the community college and CEGEP itment program, by occupational field, language group and sex, 1978 and 1979

					197	78					
	Applications						Appointments				
pational field	Anglo- phones <sup>a</sup>	Franco- phones <sup>a</sup>	Men	Women	Total	Anglo- phones <sup>a</sup>	Franco- phones <sup>a</sup>	Men	Women	Total	
agement Sciences	466	265	395	336	731	46	2	26	22	48	
and Applied Sciences	1 574	353	1 478	449	1 927	145	20	134	31	165	
puter Systems	122	49	117	54	171	37	23	42	18	60	
	2 162	667	1 990	839	2 829	228	45	202	71	273	
					197	'9					
agement Sciences	518	214	406	326	732	35	0	16	19	35	
and Applied Sciences	914	285	879	320	1 199	87	11	86	12	98	
puter Systems	187	89	163	113	276	56	21	40	37	77	
1	1 619	588	1 448	759	2 207	178	32	142	68	210	
red working language of appointee.											

le 54

ointments and career-oriented summer employment

ber of students appointed through the career-oriented summer employment program, by pational field, type of institution, language group and sex, 1978 and 1979

Appointments 1978 1979 Anglo-Franco-Anglo-Francopational field phones<sup>a</sup> phonesa Men Women Total phones phonesa Men Women Total al Sciences and Administration 466 125 314 277 591 435 301 307 and Applied Sciences 1 031 253 847 437 1 284 926 270 784 412 1 196 1 497 378 1 161 714 1875 1 361 719 1 804 443 1 085 ution 1 399 310 ersity 1 076 633 1 709 1 250 351 992 609 1 601 munity College and CEGEP 98 68 85 81 166 111 92 93 110 203 1 497 378 1 161 714 1875 1 361 443 1 085 719 1 804 red working language of appointee.

Table 55

#### Appeals and yearly change

Number of appeals against selection processes, recommendations of release or demotion and yearly change from 1969 to 1979

	Appeals a	gainst		Yearly
	Selection	ecommendations for release or		change
Year	processes	demotion	Total	%
1969	1 368	45	1 413	
1970	1 370	47	1 417	+0.3
1971	1 984	48	2 032	+43.4
1972	2 467	51	2 5 1 8	+23.9
1973	3 0 1 9	42	3 061	+21.6
1974	4 072	53	4 125	+34.8
1975	3 377	40	3 417	<b>– 17.2</b>
1976	2 746	64	2 810	- 17.8
1977	3 485	74	3 559	+26.7
1978	2 687	115	2 802	-21.3
1979	2 293	146	2 439	- 13.0

#### Table 56

## Appeals and geographic area

Number and percentage of appeals against selection processes and recommendations for release or demotion, by geographic area of hearing, 1979

		Appeals	against		
		ction	for rele	endations ease or otion	Total <sup>a</sup>
Geographic area	No.	%	No.	%	No.
Québec (except NCR)	577	25.2	12	8.5	589
Ontario (except NCR)	289	12.6	30	20.5	319
National Capital Region and abroad	249	10.8	18	12.3	267
Nova Scotia	107	4.7	3	2.1	110
British Columbia	128	5.6	15	10.3	143
Alberta	75	3.3	2	1.4	77
New Brunswick	44	1.9	2	1.4	46
Manitoba	83	3.6	5	3.4	88
Saskatchewan	43	1.9	2	1.4	45
Newfoundland	21	0.9	0	0.0	21
Prince Edward Island	11 -	0.5	0	0.0	11
Northwest Territories and Yukon	12	0.5	1	0.7	13
Total <sup>a</sup>	2 293	100.0	146	100.0	2 439

<sup>&</sup>lt;sup>a</sup>Includes 710 (29.1%) appeals disposed of before hearing because the department conceded the appeal or the appellant withdrew the appeal or had no right of appeal. Of this number, 654 were appeals against selection processes and 56 against release or demotion.

bSection 31, Public Service Employment Act.

le 57

eals and category

ber of selection processes appealed; disposition of appeals and of appeal board decisions, by apational category and sex, 1979

			Disposition of decisions							
	prod	ection cesses ealed	Appeals not allowed allowed				Total		Grand	
upational category	Totala	Allowed	Men	Women	Men	Women	Men	Women	totala	
or Executive	3	0	. 0	0	3	0	3	0	3	
ntific and Professional	109	12	14	5	108	9	122	14	136	
inistrative and Foreign Service	456	87	92	33	447	208	539	241	780	
nical	162	27	57	0	173	8	230	8	238	
inistrative Support	273	43	27	50	142	229	169	279	448	
rational	371	77	142	18	474	54	616	72	688	
il	1 374	246	332	106	1 347	508	1 679	614	2 293	

umber of selection processes appealed is lower the grand total of appeals, as there can be more one appeal against a given selection process. If the appeals not allowed are those which were seed, withdrawn by the appealant, or disposed of e being submitted to an appeal board because appealment conceded the appeal, the appealant rew the appeal or had no right of appeal.

Table 58

#### Appeals and departments

Number of selection processes appealed; disposition of appeals and of appeal board decisions, by department and sex, 1979

					Dispos	ition of dec	isions		
	Selectoria	esses	Appe		Appe no allow	t	Tot	al	
Department	Totala	Allowed	Men	Women	Men	Women	Men	Women	C
Canadian International Development Agency	5		0	0	7	2	7	2	
Canadian Penitentiary Service	67	6	35	0	147	18	182	18	
Canadian Pension Commission	1	0	0	0	1	0	1	0	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	1	0	0	0	1	0	1	0	
Canadian Transport Commission	6	1	1	0	5	0	6	0	
Communications	8	4	3	1	7	0	10	1	
Consumer and Corporate Affairs	9	0	0	0	7	6	7	6	
Insurance	1	0	0	0	0	1	0	1	
Employment and Immigration	223	44	48	37	165	180	213	217	
Energy, Mines and Resources	9	2	2	0	6	2	8	2	
Environment	63	12	15	2	63	5	78	7	
External Affairs	10	3	7	1	24	2	31	3	
Federal Court	1	0	0	0	0	1	0	1	
Federal-Provincial Relations Office	1	1	0	1	0	0	0	1	
Finance	1	0	0	0	1	0	1	0	
Fisheries and Oceans	6	0	0	0	10	0	10	0	
Immigration Appeal Board	1	0	0	0	2	0	2	0	
Indian Affairs and Northern Development	44	5	3	3	37	9	40	12	
Industry, Trade and Commerce	9	2	0	2	11	0	11	2	
Labour	1	0	0	0	0	1	0	1	
National Defence (Civilian)	166	35	54	16	154	36	208	52	
National Energy Board	1	0	0	0	1	0	1	0	
National Health and Welfare	31	4	4	1	22	15	26	16	
National Library of Canada	2	1	1	3	1	0	2	3	
National Museums of Canada	2	1	5	0	1	0	6	0	
National Parole Board	5	3	4	1	2	0	6	1	
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	147	25	27	17	160	96	187	113	
Post Office	233	37	41	10	238	64	279	74	
Privy Council Office	3	1	0	1	2	0	2	1	
Public Archives of Canada	2	0	0	0	2	0	2	0	
Public Service Commission	9	0	0	0	4	8	4	8	
Public Works	48	6	6	1	51	7	57	8	
Regional Economic Expansion	13	3	2	1	8	2	10	3	
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	9	3	0	4	2	7	2	11	
Secretary of State of Canada	9	4	5	1	4	4	9	5	
Solicitor General	3	2	5	2	1	1	6	3	
Statistics Canada	6	1	1	0	7	0	8	0	
Supply and Services	37	6	6	0	26	15	32	15	
Transport	131	28	52	0	131	11	183	11	
Treasury Board	1	0	0	0	0	1	0	1	
Veterans Affairs	20	4	4	0	16	2	20	2	
Total	1 374	246	332	106	1 347	508	1 679	614	2

The number of selection processes appealed is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process. Pamong the appeals not allowed are those which were dismissed, withdrawn by the appellant, or disposed of before being submitted to an appeal board because the department conceded the appeal, the appellant withdrew the appeal or had no right of appeal.

#### peals, status of delegation, appointing authority and type of selection process

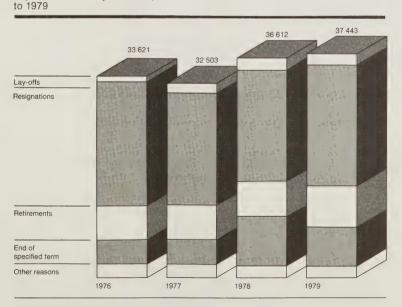
ber of appealable processes, selection processes appealed and disposition of appeal board

sions, by appointing authority and type of selection process, 1979

			ection	Dis	position of decision	IS
	Appealable		esses	A	Appeals	
ointing authority	selection processes	Totala	Allowed	Appeals allowed	not allowed <sup>b</sup>	Totala
lic Service Commission ed competitions	787	78	18	29	81	110
out competition	130	2	0	0	3	3
al	917	80	18	29	84	113
artments						
ed competitions	12 092	1 085	198	326	1 475	1 801
out competition	5 038	209	30	83	296	379
al	17 130	1 294	228	409	1771	2 180
and departments						
ed competitions	12 879	1 163	216	355	1 556	1 911
out competition	5 168	211	30	83	299	382
nd total	18 047	1 374	246	438	1 855	2 293

number of selection processes appealed is lower the grand total of appeals, as there can be more one appeal against a given selection process, at the appeals not allowed are those which were ssed, withdrawn by the appealant, or disposed of e being submitted to an appeal board because epartment conceded the appeal, the appellant lrew the appeal or had no right of appeal.

Figure 5
Separations
Separations and major reasons, 1976



Note: Lay-off data in 1979 were obtained from the Central Priorities Statistical Record, while those from previous years were obtained from separation documents.

## Table 60

Lay-off, category and sex

Number of separations due to lay-off, by occupational category, reason for lay-off and sex, 1979

	Rec	organization	h	Pri	rivatization		Dec	Decentralization			Total	
Occupational category	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	
Senior Executive	15	0	15	0	0	0	0	0	0	15	0	
Scientific and Professional	252	126	378	95	36	131	13	0	13	360	162	
Administrative and Foreign Service	173	73	246	40	14	54	0	1	1	213	88	
Technical	148	50	198	77	13	90	7	0	7	232	63	
Administrative Support	53	181	234	11	79	90	2	10	12	66	270	
Operational	128	28	156	92	55	147	1	0	1	221	83	
Total	769	458	1 227	315	197	512	23	11	34	1 107	666	

#### Table 61

**Lay-off, category and language group**Number of separations due to lay-off, by occupational category, reason for lay-off and language group, 1979

	Reo	rganization		Pri	vatization		Dece	entralization	1		Total
Occupational Category	Anglo- phones <sup>a</sup>	Franco- phones <sup>a</sup>	Total	Anglo- phones <sup>a</sup>	Franco- phones <sup>a</sup>	Total	Anglo- phones <sup>a</sup>	Franco- phones <sup>a</sup>	Total	Anglo- phones <sup>a</sup>	Franco- (
Senior Executive	9	6	15	0	0	0	0	0	0	9	6
Scientific and Professional	235	143	378	129	2	131	13	0	13	377	145
Administrative and Foreign Service	195	51	246	48	6	54	1	0	1	244	57
Technical	146	52	198	81	9	90	5	2	7	232	63
Administrative Support	162	72	234	88	2	90	11	1	12	261	75
Operational	120	36	156	147	0	147	1	0	1	268	36
Total	867	360	1 227	493	19	512	31	3	34	1 391	382
First official language of employee.											

#### Table 62

Reason for separation (except lay-off)	1978	1979
Released		
for breach of discipline or misconduct	109	112
for incompetence or incapacity	104	100
for political partisanship	1	(
for abandonment of position	338	310
Rejected during probation	700	65
Revocation of appointment	10	1
Retirement at age 65 or over	1 513	2 28
elective, at age 55-64	3 460	4 158
medical grounds	730	772
End of specified term	8 115	6 27
Death	785	766
Resignation	18 469	20 21
Total <sup>a</sup>	34 733	35 670
Outside employment (in private sector)  Another government agency	3 856 254	4 75
Outside employment (in private sector)	3 856	4 75
Governor in Council appointment	3	24,
Return to school	1 194	1 14
Health	1 352	88
Family health	130	6
Relocation due to marriage	243	24
Better advancement opportunities	256	29
Greater job satisfaction	362	46:
Higher salary	244	27
Higher allowances	25	2
Better fringe benefits	67	8
Employment outside Canada	62	4
Maternity	226	23
Domestic family responsibility	645	71
Lack of child care	101	7
Relocation of spouse	927	91
Part-time up to 29 hrs/wk.	64	5
Part-time over 29 hrs/wk.	14	1
	9 304	10 608

Page 3 and the reason for separation in 1979 where the reason for separation was not specified.

Pas employees may indicate more than one reason for resignation, the number of persons who resigned is lower than the number of reasons given.

Table 63

Separations, category and sex Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason and sex, 1978 and 1979

				197	78					19	79		
Occupational	Reason for	Me	n	Won	nen	То	tal	Me	en	Wor	nen	To	otal
Occupational category	separation (except lay-off)	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
Senior	Released	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	C	)
Executive	Rejected during probation	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	)
	Revocation of appointment	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	)
	Retirement	48	98.0	1	2.0	49	100.0	61	96.8	2	3.2	63	10
	End of specified term	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	10
	Death	4	100.0	0	0.0	4	100.0	2	100.0	0	0.0	2	
	Resignation	26	96.3	1	3.7	27	100.0	34	100.0	0	0.0	34	
	Total	78	97.5	2	2.5	80	100.0	98	98.0	2	2.0	100	
Scientific and	Released	10	66.7	5	33.3	15	100.0	10	66.7	5	33.3	15	
Professional	Rejected during probation	27	77.1	8	22.9	35	100.0	14	73.7	5	26.3	19	
	Revocation of appointment	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	
	Retirement	289	81.2	67	18.8	356	100.0	410	88.9	51	11.1	461	10
	End of specified term	130	53.3	114	46.7	244	100.0	119	49.0	124	51.0	243	10
	Death	34	81.0	8	19.0	42	100.0	46	90.2	5	9.8	51	10
	Resignation	727	48.4	776	51.6	1 503	100.0	877	52.2	803	47.8	1 680	10
	Total	1 217	55.4	978	44.6	2 195	100.0	1 476	59.8	993	40.2	2 469	100
Administrative	Released	35	92.1	3	7.9	38	100.0	21	84.0	4	16.0	25	100
and Foreign Service	Rejected during probation	23	82.1	5	17.9	28	100.0	22	66.7	11	33.3	33	100
	Revocation of appointment	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1	100
	Retirement	1 127	86.9	170	13.1	1 297	100.0	1 405	84.5	257	15.5	1 662	100
	End of specified term	212	58.2	152	41.8	364	100.0	220	51.5	207	48.5	427	100
	Death	118	87.4	17	12.6	135	100.0	120	87.0	18	13.0	138	100
	Resignation	1 194	67.9	565	32.1	1 759	100.0	1 411	62.0	864	38.0	2 275	100
	Total	2 709	74.8	913	25.2	3 622	100.0	3 199	70.1	1 362	29.9	4 561	100
Technical	Released	16	84.2	3	15.8	19	100.0	19	90.5	2	9.5	21	100
	Rejected during probation	89	92.7	7	7.3	. 96	100.0	91	93.8	6	6.2	97	100
	Revocation of appointment	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	
	Retirement	500	94.9	27	5.1	527	100.0	560	93.5	39	6.5	599	100
	End of specified term	256	75.3	84	24.7	340	100.0	207	63.3	120	36.7	327	100
	Death	66	95.7	3	4.3	69	100.0	77	98.7	1 1	1.3	78	100
	Resignation	823	76.8	249	23.2	1 072	100.0	962	78.1	270	21.9	1 232	100
	Total	1 751	82.4	373	17.6	2 124	100.0	1 916	81.4	438	18.6	2 354	100

able 63 cont'd

				197	8					1979	9		
	Reason for	Mei	n	Wom	en	Tota	al	Mer	n	Wom	en	Tota	al
ccupational ategory	separation (except lay-off)	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
dministrative	Released	27	31.4	59	68.6	86	100.0	31	36.5	54	63.5	85	100.0
upport	Rejected during probation	58	33.3	116	66.7	174	100.0	37	26.1	105	73.9	142	100.0
	Revocation of appointment	1	33.3	2	66.7	3	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Retirement	418	35.7	752	64.3	1 170	100.0	342	24.7	1 043	75.3	1 385	100.0
	End of specified term	878	24.8	2 663	75.2	3 541	100.0	599	17.1	2 905	82.9	3 504	100.0
	Death	70	56.0	55	44.0	125	100.0	62	44.0	79	56.0	141	100.0
	Resignation	1 452	19.3	6 059	80.7	7 5 1 1	100.0	1 046	13.4	6 742	86.6	7 788	100.0
	Total <sup>a</sup>	2 904	23.0	9 708	77.0	12 612	100.0	2 117	16.2	10 929	83.8	13 046	100.0
perational	Released	309	78.4	85	21.6	394	100.0	296	78.7	80	21.3	376	100.0
	Rejection during probation	272	74.1	95	25.9	367	100.0	252	68.9	114	31.1	366	100.0
	Revocation of appointment	5	100.0	0	0.0	5	100.0	10	100.0	0	0.0	10	100.0
	Retirement	2 502	92.6	201	7.4	2 703	100.0	2 806	92.2	239	7.8	3 045	100.0
	End of specified term	3 341	92.1	285	7.9	3 626	100.0	1 624	91.5	151	8.5	1 775	100.0
	Death	385	94.1	24	5.9	409	100.0	316	88.8	40	11.2	356	100.0
	Resignation	4 812	73.0	1 778	27.0	6 590	100.0	4 778	66.7	2 381	33.3	7 159	100.0
	Total	11 626	82.5	2 468	17.5	14 094	100.0	10 082	77.0	3 005	23.0	13 087	100.0
Il categories <sup>b</sup>	Released	397	71.9	155	28.1	552	100.0	379	72.2	146	27.8	525	100.0
	Rejection during probation	469	67.0	231	33.0	700	100.0	416	63.3	241	36.7	657	100.0
	Revocation of appointment	7	70.0	3	30.0	10	100.0	10	90.9	1	9.1	11	100.0
	Retirement	4 884	80.0	1 2 1 8	20.0	6 102	100.0	5 585	77.4	1 631	22.6	7 2 1 6	100.0
	End of specified term	4 8 1 7	59.4	3 298	40.6	8 115	100.0	2 770	44.1	3 507	55.9	6 277	100.0
	Death	678	86.4	107	13.6	785	100.0	623	81.3	143	18.7	766	100.0
	Resignation	9 039	48.9	9 428	51.1	18 467	100.0	9 136	45.2	11 081	54.8	20 217	100.0
	Grand total®	20 291	58.4	14 442	41.6	34 733	100.0	18 9 19	53.0	16 751	47.0	35 670	100.0

2 cases in 1978 and one in 1979, the reason for paration was not specified on the separation comment. cludes 6 separations in 1978 and 53 in 1979 from sittions not converted to one of the six occupational ategories.

Table 64

Separations, category and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reasons, sex and language, 1978 and 1979

				19	78					19	79		
Occupational	Reason for separation	Anglop	honesa	Francop	honesª	Franco- phones and Anglo-		Anglopi	honesª	Francop	honesª	Franco- phones and Anglo-	
category	(except lay-off)	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No.	%	phones	To
Senior	Released	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0.0		
Executive	Rejected during												
	probation	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	
	Revocation of appointment	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0				
	Retirement	42	91.3	4	8.7	46	49	0	0.0	0	0.0	0	
	End of specified term	0	0.0	0	0.0	0		59	95.2	3	4.8	62	
	Death	3	100.0	0	0.0	3	0	1	100.0	0	0.0	1	
	Resignation	16	66.7	8	33.3	24	27	2	100.0	0	0.0	2	
	Total	61	83.6	12	16.4	73	80	26	76.5	8	23.5	34	
Scientific and	Released	9	90.0	1	10.0	10	15	<b>88</b>	88.9	11	11.1	99	
Professional	Rejected during		30.0		10.0	10	15	8	57.1	6	42.9	14	
	probation	23	76.7	7	23.3	30	35	17	89.5	2	10.5	19	
	Revocation of								00.0		10.5	19	
	appointment	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	
	Retirement	317	90.1	35	9.9	352	356	413	89.6	48	10.4	461	
	End of specified term	159	75.0	53	25.0	212	244	197	81.7	44	18.3	241	
	Death	35	85.4	6	14.6	41	42	48	94.1	3	5.9	51	
	Resignation	1 120	80.2	277	19.8	1 397	1 503	1 364	81.6	308	18.4	1 672	1 6
	Total	1 663	81.4	379	18.6	2 042	2 195	2 047	83.3	411	16.7	2 458	2 4
Administrative	Released	28	77.8	8	22.2	36	38	18	75.0	6	25.0	24	
and Foreign Service	Rejected during probation	18	64.3	10	35.7	28	28	22	68.8	10	31.3	32	
	Revocation of appointment	1	100.0	0	0.0	1	1	0	0.0	1	100.0	1	
	Retirement	1 074	84.2	201	15.8	1 275	1 297	1 405	85.2	245	14.8	1 650	16
	End of specified term	257	77.6	74	22.4	331	364	318	75.2	105	24.8	423	4
	Death	106	79.7	27	20.3	133	135	106	77.9	30	22.1	136	1
	Resignation	1 240	73.7	443	26.3	1 683	1 759	1 668	73.9	589	26.1	2 257	22
	Total	2 724	78.1	763	21.9	3 487	3 622	3 537	78.2	986	21.8	4 523	4 5
echnical	Released	14	77.8	4	22.2	18	19	18	85.7	3	14.3	21	
	Rejected during probation	62	72.1	24	27.9	86	96	70	72.9	26	27.1	96	
	Revocation of appointment	1	100.0	0	0.0	1	1	0	0.0	0	0.0	0	
	Retirement	467	89.8	53	10.2	520	527	530	88.8	67	11.2	597	5
	End of specified term	232	78.9	62	21.1	294	340	269	82.5	57	17.5	326	3
	Death	57	85.1	10	14.9	67	69	63	80.8	15	19.2	78	
	Resignation	851	86.5	133	13.5	984	1 072	1 067	87.2	157	12.8	1 224	12
H													

				197	78					19	79		
ccupational	Reason for separation	Angloph		Francopl		Franco- phones and Anglo-		Angloph		Francoph		Franco- phones and Anglo-	
tegory	(except lay-off)	No.	%	No.	%	phones	Totalb	No.	%	No. %	phones	Totalb	
Iministrative	Released	60	74.1	21	25.9	81	86	59	70.2	25	29.8	84	85
pport	Rejected during probation	96	64.4	53	35.6	149	174	98	69.0	44	31.0	142	142
	Revocation of appointment	3	100.0	0	0.0	3	3	0	0.0	0	0.0	0	0
	Retirement	955	83.0	195	17.0	1 150	1 170	1 152	83.5	228	16.5	1 380	1 385
	End of specified term	1 670	57.4	1 241	42.6	2 911	3 541	2 119	60.9	1 358	39.1	3 477	3 504
	Death	99	80.5	24	19.5	123	125	108	76.6	33	23.4	141	141
	Resignation	5 144	75.1	1 708	24.9	6 852	7 5 1 1	5 931	76.6	1 807	23.4	7 738	7 788
	Total	8 028	71.2	3 243	28.8	11 271	12 612	9 467	73.0	3 496	27.0	12 963	13 046
erational	Released	310	82.4	66	17.6	376	394	291	77.8	83	22.2	374	376
	Rejected during probation	243	75.5	79	24.5	322	367	291	79.5	75	20.5	366	366
	Revocation of appointment	4	80.0	1	20.0	5	5	5	50.0	5	50.0	10	10
	Retirement	2 050	76.8	619	23.2	2 669	2 703	2 474	81.4	566	18.6	3 040	3 045
	End of specified term	2 192	65.7	1 145	34.3	3 337	3 626	1 257	70.9	515	29.1	1 772	1 775
	Death	310	77.7	89	22.3	399	409	272	76.8	82	23.2	354	356
	Resignation	5 149	85.7	860	14.3	6 009	6 590	6 296	88.0	857	12.0	7 153	7 159
	Total	10 258	78.2	2 859	21.8	13 117	14 094	10 886	83.3	2 183	16.7	13 069	13 087
categoriesd	Released	421	80.8	100	19.2	521	552	397	76.3	123	23.7	520	525
	Rejected during probation	442	71.9	173	28.1	615	700	498	76.0	157	24.0	655	657
	Revocation of appointment	9	90.0	1	10.0	10	10	5	45.5	6	54.5	11	11
	Retirement	4 905	81.6	1 107	18.4	6 0 1 2	6 102	6 034	83.9	1 157	16.1	7 191	7 2 1 6
	End of specified term	4 5 1 0	63.7	2 575	36 3	7 085	8 115	4 161	66.7	2 079	33.3	6 240	6 277
	Death	611	79.7	156	20.3	767	785	599	78.6	163	21.4	762	766
	Resignation	13 523	79.8	3 431	20.2	16 954	18 467	16 397	81.5	3 730	18.5	20 127	20 217
	Grand total <sup>c</sup>	24 422	76.4	7 544	23.6	31 966	34 733	28 091	79.1	7 4 1 6	20.9	35 507	35 670

derred working language or first official language of ployee.

Judes 154 employees in 1978 and 163 in 1979 for ich language group was not specified.

Leases in 1978 and one in 1979, the reason for paration was not specified on the separation sument.

Judes 6 separations in 1978 and 53 in 1979 from siltions not converted to one of the six occupational egories.

Table 65

## **Developmental training and location**

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by location, 1978 and 1979

		1978	1979		
Location	Courses	Participants	Courses	Participants	
National Capital Region	506	11 090	461	8 116	
Vancouver	5.8	904	40	539	
Edmonton	37	560	29	401	
Winnipeg	38	663	29	381	
Toronto	50	846	41	625	
Montréal	35	575	31	449	
Halifax	41	711	53	719	
Total	765	15 349	684	11 230	

#### Table 66

## Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by core training area and language of instruction, 1978 and 1979

				1979					
Courses	Col	urses giver	1		Cor	urses giver	)		
offered <sup>a</sup>	English	French	Total		English	French	Т		
54	38	6	56						
88	132	28	160				_		
103	186	37	222						
48									
							_		
							_		
431	630	123	7 <b>65</b>			101	6		
	103 48 35 45 50 8	Courses offered* English	Courses offered*         English         French           54         38         6           88         132         28           103         186         37           48         84         10           35         53         11           45         58         22           50         71         9           8         8         0	offered <sup>a</sup> English         French         Total           54         38         6         56           88         132         28         160           103         186         37         223           48         84         10         94           35         53         11         64           45         58         22         80           50         71         9         80           8         8         0         8	Courses offered®         English         French         Total         Courses offered®           54         38         6         56         25           88         132         28         160         63           14           103         186         37         223         28           48         84         10         94         22           35         53         11         64         11           45         58         22         80         14           50         71         9         80         22           8         8         0         8         2	Courses offered*         English         French         Total         Courses offered*         English           54         38         6         56         25         36           88         132         28         160         63         75           103         186         37         223         28         160           48         84         10         94         22         91           35         53         11         64         11         43           45         58         22         80         14         65           50         71         9         80         22         55           8         8         0         8         2         2	Courses offered*         English         French         Total         Courses offered*         English         French           54         38         6         56         25         36         10           88         132         28         160         63         75         16           14         45         12           103         186         37         223         28         160         27           48         84         10         94         22         91         13           35         53         11         64         11         43         4           45         58         22         80         14         65         17           50         71         9         80         22         55         2           8         8         0         8         2         2         0		

universities.

Some of the courses offered were not given and others were given more than once. Pincludes 12 bilingual courses in 1978 and 11 in 1979.
Fin 1978, courses given in this area were included in the Management Development core training area.
\*Goffered in conjunction with provincial governments or universities.

ble 67

inguage training, category and enrollments

mber of enrolments in continuous courses, by occupational category and language studied, 1979

				Enr	ollments				
	Frer	nch course		Engli	ish course		Tota	ıl	Grand
cupational category	1978ª	1979	Total	1978a	1979	Total	1978ª	1979	total
nior Executive	11	16	27	0	1	1	11	17	28
ientific and Professional	126	223	349	21	38	59	147	261	408
ministrative and Foreign Service	323	506	829	44	57	101	367	563	930
chnical	58	89	147	25	55	80	83	144	227
ministrative Support	293	570	863	121	214	335	414	784	1 198
erational	17	44	61	33	51	84	50	95	145
ner <sup>b</sup>	102	161	263	50	44	94	152	205	357
tal	930	1 609	2 539	294	460	754	1 224	2 069	3 293

es only students enrolled in 1978 who continued ir training in 1979. dents not under the *Public Service Employment Act*.

Table 68

#### Language training, category and status of student

Number of students on continuous courses, by occupational category, status of student and language studied, 1979

			juage died	
Occupational category	Status of student's training	French	English	Te
Senior Executive	Completed <sup>a</sup>	13	1	
	Discontinued <sup>b</sup>	4	0	
	Not completed <sup>c</sup>	7	0	
	Suspendedd	3	0	
	Total	27	1	
Scientific and				
Professional	Completed	163	31	
	Discontinued	37	15	
	Not completed	110	9	1
	Suspended	39	4	
	Total	349	59	4
Administrative and	_			
Foreign Service	Completed	418	58	4
	Discontinued	95	11	1
	Not completed	242	27	2
	Suspended	74	5	
	Total	829	101	9
Technical	Completed	67	39	1
	Discontinued	20	1	
	Not completed	47	33	
	Suspended	13	7	
	Total	147	80	2
Administrative Support	Completed	426	200	6
	Discontinued	69	19	
	Not completed	292	91	3
	Suspended	76	25	1
	Total	863	335	1 19
Operational	Completed	20	50	
	Discontinued	13	6	
	Not completed	24	28	
	Suspended	4	0	
	Total	61	84	14
Other <sup>e</sup>	Completed	114	51	10
	Discontinued	44	10	
	Not completed	84	29	1
	Suspended	21	4	2
	Total	263	94	35
All categories	Completed	1 221	430	1 65
	Discontinued	282	62	34
	Not completed	806	217	1 02
	Suspended	230	45	27
itudents who took the Language H	Grand total	2 539	754	3 29

<sup>\*</sup>Students who took the Language Knowledge Examina-tion (LKE). \*Students who withdrew from training, were recalled by their department or were withdrawn by the Commis-

their department or were withdrawn by the Commission.

Students who are continuing their training in 1980.

Students who foresaw interrupting their training in 1979 and plan to continue in 1980.

Students not under the Public Service Employment Act.

able 69

anguage training, category and Language Knowledge Examination imber of students on continuous courses who have completed their training and who were ccessful in the Language Knowledge Examination (LKE), by occupational category d language studied, 1979

d language studied, 1979									
	French			English			Total		
	Training	Succe: LKI		Training	Succe LK		Training	Succe LK	
ccupational category	com- pleted	No.	%	com	No.	%	com- pleted	No.	%
nior Executive	13	12	92.3	1	1	100.0	14	13	92.9
elentific and Professional	163	159	97.5	31	31	100.0	194	190	97.9
ministrative and Foreign Service	418	400	95.7	58	58	100.0	476	458	96.2
chnical	67	64	95.5	39	39	100.0	106	103	97.2
ministrative Support	426	419	98.4	200	200	100.0	626	619	98.9
perational	20	18	90.0	50	50	100.0	70	68	97.1
her <sup>a</sup>	114	102	89.5	51	50	98.0	165	152	92.1
otal	1 221	1 174	96.2	430	429	99.8	1 651	1 603	97.1
1 1 1 1 1 0 11 0 11 0 1 5 1 5 1 1 1 1 1									

dents not under the Public Service Employment Act.





69 usəld

Total Anglais Français Langue étudiée

Examen de connaissance	catégorie professionnelle et	mation linguistique,
		langue
terminé leur formation, et réparti	étudiants aux cours continus ayant	artition, en nombre, des
	ob goggoval'i jogujos tago jugo vujeg ol	

iartition, en nombre, des étudiants aux cours continus ayant terminé leur formation, et répartit nombre et pourcentage, de ceux qui ont réusei l'Examen de connaissance de langue (E.C.L.), in la catégorie professionnelle et la langue étudiée, 1979 ,noitit lang

iants qui ne sont pas assujettis à la Loi sur l'empi s la Fonction publique.									
ls:	1 221	1774	Z'96	430	459	8'66	1691	1 603	1,76
resa	411	102	9'68	19	09	0'86	165	152	1,26
noitatiole	50	18	0'06	09	09	100,0	04	89	1,76
titen administratif	426	614	<b>p</b> '86	500	200	100,0	979	619	6'86
sneioind	<b>L</b> 9	<b>7</b> 9	9'96	68	68	100,0	901	103	2,76
ministration et service extérieur	418	007	۷'96	89	89	100,0	947	458	2,96
satsilsipas et spécialistes	163	691	9'46	31	18	100,0	194	190	6'46
ite direction	13	12	92,3	Į.	L	100,0	14	13	92,9
ellennoieesionnelle	Formation terminée	'N	%	Formation Terminée	.N	%	Formation terminée	,N	%
		Réuss à l'E.C			Réus à l'E.			Réuss à l'E.C	

Formation linguistique, catégorie professionnelle et statut de l'étudiant Répartition, en nombre, des étudiants aux cours confinus selon la catégorie professionnelle, le si

	Grand total	5 236	154
	enpuedeng	530	97
	Non terminée	908	217
	Discontinuée	282	29
Toutes les catégories	Terminée	1221	<b>4</b> 30
	lstoT	263	Þ6
	enpuedeng	12	Þ
	Non terminée	48	58
	Discontinuée	<b>ヤ</b> ヤ	10
Autres	Terminée	411	19
	lstoT	19	78
	enpuedsng	7	
	Non terminée	24	2
	Discontinuée	13	)
Exploitation	Terminée	50	09
	lstoT	898	335
	Suspendue	9/	SS
	Non terminée	292	6
	Discontinuée	69	16
Soutien administratif	Terminée	426	200
	lstoT	741	98
	Suspendie	13	
	Non terminée	LÞ	33
	Discontinuée	50	
Techniciens	Terminée	<b>4</b> 9	3
	Total	878	10
	Suspendie	ÞΔ	
	Non terminée	242	2
service extérieur	Discontinuée	96	. ļ
te noitration et	Terminée	814	19
	Total	648	39
	Suspendue	68	7
	Non terminée	011	3
specialistes	Discontinuée	37	i L
Scientifiques et	Terminée	163	3
	Total	72	
	Suspendued	8	)
	oon terminée∘	L	)
	Discontinuéeb	Þ	) C
Haute direction	Terminée₃	13	
Catégorie professionnelle	Formation	Français A	sislgnA
		Fangue é	201001

\*Etudiants soumis à l'Examen de connaissance de l'angue (E.C.L.).
Pétudiants qui ont abandonné leur cours, ont êté rappelés par leur ministère ou ont été retirés par la 
Commission.
Commission.
Pétudiants qui ont seiveu interrompre leur formation en 
1979 et la reprendre en 1980.
"Étudiants qui no resont pas assujettis à la Loi sur l'emploi 
effudiants qui ne sont pas assujettis à la Loi sur l'emploi 
dans la Fonction publique.

sulvent leur cours en 1973. la Fonction publique.

ant compte que des étudiants inscrits en 1978		
le	026	L
qSə.	102	
noitatiol	11	
tien administratif	562	

ie.	930	609 L	5 238	594	091	154	1 224	5 069	3 293
qS <sub>P</sub>	102	191	263	09	לל	<b>7</b> 6	152	505	198
noitatio	<b>L</b>	ヤヤ	19	33	19	48	09	96	145
itensalministratif	593	078	863	121	214	332	カトケ	184	8611
snaioinn	89	68	741	55	99	08	88	カケレ	227
ninistration et service extérieur	323	909	829	77	<b>Z</b> 9	101	298	293	086
ntifiques et spécialistes	126	223	6 <b>†</b> E	12	38	69	741	261	804
te direction	11	91	72	0	ļ	ŀ	11	<b>Z</b> I	28
gorie professionnelle	e8761	6761	Total	846I	6761	IstoT	₽8761	6761	bns12 lstot
	Joo	nerî eb eri	cais	00	nrs d'angl	sis	οT	lal	
				1	noitqiroen	S			

mation linguistique, catégorie professionnelle et inscriptions artition, en nombre, des inscriptions aux cours continus selon la catégorie professionnelle et la jue enseignée, 1979

79 uselo

ment en gestion. <sup>d</sup>En collaboration avec les gouvernements provinciaux et les universités. CAntérieurement dans la concentration perfectionne-

Tableau 65

**Tableau 66** 

#### Répartition, en nombre, des cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu des Formation professionnelle et lieu des cours

lato	997	15 349	₽89	11 230
xetila	17	117	63	617
lontréal	32	949	18	677
otnoro	09	978	14	929
gəqinni	38	899	52	186
notnomb	48	099	58	104
ancouver	89	<b>†</b> 06	07	689
égion de la capitale nationale	909	11 090	197	9118
en des conts	Cours	Participants	Cours	Participants
		8761		6791
ours et le nombre de participants,	9781 tə 8791			

Formation professionnelle et langue d'enseignement

1978 tion et la langue d'enseignement, 1978 et 1979 Répartition, en nombre, des cours de formation professionnelle de la Commission selon la concentra-

Français  frança	2islgnA 35 37 34 031 16	Cours 26 63 14 28 28 28 28 28	031 031 04 522 46	Français 6 28 37 10 10	281 381 381 381	Cours S4 88 103 103 48	Concentration Formation des cadres de la haute direction <sup>b</sup> Formation des cadres intermédiaires Formation des superviseurs et du personnel de soutien administratific Education permanente Sciences de la gestion
31 72 73	27 24 091 19	14 28 28 28	091	37	132	88 601 84	Formation des cadres intermédiaires Formation des superviseurs et du personnel de soutien administratife Éducation permanente Sciences de la gestion
12 72 13	9¢ 091	14 28 22	\$223	37	981	103	Formation des superviseurs et du personnel de soutien administratife. Education permanente Sciences de la gestion
72	091	22	<b>7</b> 6	10	<b>7</b> 8	87	administratiff <sup>c</sup> Education permanente Sciences de la gestion
13	16	22	<b>7</b> 6	10	<b>7</b> 8	87	Sciences de la gestion
ヤ	E43	11	VS	F F	03	30	agitage of ab gaylea
		4.1	<b>†</b> 9	11	63	38	Analyse de la gestion
<b>L</b> l	99	٦١	08	22	89	97	Gestion du personnel
2	99	55	08	6	17	09	Informatique
0	2	2	8	0	8	8	bestutres
101	572	501	994	153	029	431	lstoT
							**Defines des cours olferts peuvent ne pas étre donnés et d'autres, être donnés plus d'une lois et d'autres, être donnés plus d'une les deux langues en 1978 et 11 n n 1979. **Achieneurement dans la concentration perfecienne-

1979

any de cer rikkali preiere ou pramière la ligue onnelere e l'employe, en 1978 et 159 en 1979, le groupe ans 2 cas en 1978 et 163 en 1979, les documents de angles (de ca en 1978 et 163 en 1979 dont le ontpriend e employée en 1978 et 23 en 1979 dont le case en 1979 et 23 en 1979 dont le des nomprend e employée en 1978 et 23 en 1979 dont le altégories professionnelles.

officielle	langue	première	no	préférée	travail	əр	ənbu

	Grand total	<b>54 455</b>	<b>Þ</b> '9L	7 544	23,6	996 LE	34 733	160 82	۲,9۲	9147	50,9	35 507	049 98
	Démission	13 523	8,67	3 431	20,2	<b>⊅</b> 96 91	18 467	768 91	3,18	3 730	3,81	20 127	20217
	Décès	119	7,97	991	20,3	<b>L9L</b>	287	669	9,87	163	21,4	762	994
	Fin de période déterminée	0197	7,89	2 675	8 98	280 Y	8115	191 4	۲'99	2 079	33,3	6 240	772 9
	Retraite	906 7	9,18	1107	18,4	6 0 1 2	6 102	6 034	6,88	1911	16,1	1617	7216
	Révocation de la nomination	6	0'06	ļ	0,01	01	10	S	9'97	9	9,48	11	11
Paeirogéte	Renvoi en cours de période d'essai	7475	6,17	173	1,85	919	002	867	0,87	157	24,0	999	<b>L</b> 99
səl sətno	Licenciement	421	8,08	100	2,91	129	299	268	٤,37	123	7,82	920	225
	lstoT	10 258	2,87	2 829	8,15	13 117	14 094	10 886	ε,ε8	2 183	7,81	13 069	
	Démission	671 9	7,28	098	14,3	600 9	069 9	962 9	0,88	Z98	12,0	7 153	6917
	Décès	310	T,TT	68	22,3	668	607	STS	8,87	28	23,2	324	998
	Fin de période déterminée	2 192	7,89	1 145	84,3	3 337	3 626	1 257	6,07	515	1,62	1772	977 1
	Retraite	2 050	8,87	619	23,2	5 993	2 703	2 474	4,18	999	9,81	3 040	3 045
	Renvoi en cours de période d'essai Révocation de la nomination	₽ P	0,08	ļ	0,02	g	S	S	0'09	S	0'09	01	01
		243	3,87	64	24,5	322	298	162	9'64	94	20,5	998	998
noitation	Licenciement	310	\$2,4	99	9,71	376	⊅6€	167	8,77	83	22,2	374	978
	□lstoT	8 0 2 8	71,2	3 243	8,82	11271	15 6 15	<b>4976</b>	0,67	967 E	27,0	15 963	13 046
	Démission	2144	1,87	1 708	24,9	892	1197	1869	9'94	708 t	23,4	887 7	887 T
	Décès	66	2,08	24	9'6l	123	125	108	9'94	33	23,4	141	141
	Fin de période déterminée	079 1	<b>⊅</b> '∠9	1241	42,6	1162	3 541	2119	6'09	1358	1,95	3477	3 204
	Retraite	996	0,88	961	0,71	1150	1170	1152	9,58	228	3,81	1 380	1 385
	Révocation de la noination	8	0,001	0	0'0	8	8	0	0,0	0	0,0	0	0
d	Renvoi en cours de période d'essai	96	7'79	23	9'98	671	471	86	0'69	ヤヤ	0,16	142	142
neituo	Licenciement	09	1,47	12	25,9	18	98	69	2,07	52	8,62	1/8	98
atégorie rofessionnelle	Motif (sauf mise en disponibilité)	'N	%	.N	%	Franco- phones	Totalb	.N	%	.N	%	Pranco- phones	Totalb
		hdolgnA	₽SƏUO	Erancoph	eSƏUOI	-olgnA sənoriq fə		oddolgnA	<sub>E</sub> SƏUO	Ltancoph	<sub>e</sub> Səuoi	-olgnA sənoriq tə	
				1261	8					197	6		

uite du tableau 64

Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le
moilf et le groupe linguistique, 1978 et 1979

	7407	6,51		. (00									
5 32	5 345		352	1,88	2102	2 124	076 1	14,5	586	5,28	1 684	lstoT	
1 20	1 224	12,8	157	2,78	۱ 290	1 072	₹86	13,5	133	2,88	138	Démission	
	87	19,2	31	8,08		69	<u> </u>	6,41	01	1,28	73	Décès	
35	326	3,71	73	82,5	598	340	567	1,15	85	6,87	232	Fin de période déterminée	
39	<b>Z69</b>	11,2	<b>49</b>	8,88	230	723	920	10,2	23	8,68	<b>49</b> 7	Retraite	
	0	0,0	0	0'0	0	ŀ	ŀ	0,0	0	0,001	Ļ	Révocation de la nomination	
3	96	1,75	56	6,27	04	96	98	6,72	24	1,27	. 62	Renvoi en cours de période d'essai	
7	51	14,3	3	Z'98	81	61	81	22,2	Þ	8,77	71	Licenciement	Techniciens
3S Þ	4 223	21,8	986	2,87	3 537	3 622	3 487	51'6	294	1,87	2724	Total	
22	2 2 5 2	1,92	689	6,87	899 1	6971	1 683	26,3	443	7,87	1 240	Démission	
10	136	1,22	30	6'77	106	135	133	20,3	72	Z'6Z	901	Décès	
27	423	8,45	105	75,2	818	364	188	22,4	47	9,77	267	Fin de période déterminée	
1 66	1 650	14,8	245	2,28	1 405	1 297	1275	8,81	201	2,48	1074	Retraite	
	ţ	0,001	ļ	0,0	0	ŀ	+	0,0	0	0,001	Ļ	Révocation de la nomination	
2	32	8,18	10	8,88	22	82	28	7,35	10	6,43	18	Renvoi en cours de période d'essai	et service extérieur
7	24	25,0	9	0,87	81	38	98	22,2	8	8,77	28	Licenciement	Administration
2 46	2 458	7,81	114	6,68	2 047	2 195	2 042	9,81	978	4,18	1 663	IstoT	
19 1	1 672	18,4	308	9,18	1364	1 503	1 397	8,61	277	2,08	1 150	noissimèQ	
1	13	6'9	3	1,49	87	42	14	9'71	9	<b>7</b> '98	35	Décès	
5,	241	5,81	<b>ל</b> לל	7,18	761	244	212	0,62	53	0,87	691	Fin de période déterminée	
74	197	4,01	87	9'68	413	998	352	6'6	32	60, ۱	317	Retraite	
	0	0,0	0	0'0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	Révocation de la nomination	
9	6t	3,01	S	2'68	71	38	30	23,3	L	7,87	23	Renvoi en cours de période d'essai	sətsilaioəqs tə
	14	42,9	9	1,73	8	12	10	0,01	ļ	0'06	6	Licenciement	Scientifiques
10	66	1,11	11	6,88	88	08	23	16,4	12	9,58	19	lsto <b>T</b>	
	34	23,5	8	9'94	56	72	24	5,66	8	<b>L'99</b>	91	Démission	
	2	0,0	0	100,0	2	Þ	3	0'0	0	100,0	3	Décès	
	ŀ	0,0	0	0,001	ŀ	0	0	0'0	0	0,0	0	Fin de période déterminée	
ś	85	8,4	3	2'96	69	67	97	7,8	7	6,16	42	Retraite	
	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	Révocation de la nomination	
	0	0'0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	Renvoi en cours de période d'essai	
1	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	Licenciement	Haute direction
toT	byoues Etanco-	%	.N	%	.N	distoT	byoues Franco-	%	.N	%	'N	Motif (sauf mise) en disponibilité)	Catégorie professionnelle
1	-olgnA sənoriq tə	səuot	Francopł	sauo	dqolgnA		-olgnA sənodq tə	<sub>B</sub> SƏUO	Francoph	<sub>e</sub> səuo	dqolgnA		

8761

6261

1979

s 2 cas en 1978 et un en 1979, les documents de attilon d'emploi ne précisent pas le moit! mprend 6 employes en 1978 et 53 en 1979 dont sole n'i a pas été classé dans l'une ou l'autre des gones professionnelles.

												-
Grand total®	162 02		14 445		34 733		ere 81		16751			0,001
Démission	6036	6'87	9 428	1,18	794 8t	100,0	9136	45,2	11 081	8,43	20217	0,001
Décès	878	4,88	107	9,81	987	0,001	623	6,18	143	7,81	994	0,001
Fin de période déterminée	7184	Þ'69	3 298	9,04	8115	0,001	2 770	לל' ו	3 507	6'99	772 9	0,001
Retraite	<b>⊅88</b> ⊅	0,08	1218	20,0	6 102	0,001	989 9	4,77	1631	22,6	7 216	100,0
Révocation de la nomination	L	0,07	3	0,08	10	100,0	01	6'06	ţ	1,6	11	0,001
Renvoi en cours de période dessai	697	0,78	231	33,0	007	0,001	914	8,89	241	7,36	<b>L</b> 99	0,001
Licenciement	268	6,17	155	1,85	299	0,001	978	72,2	941	8,75	979	0,001
lstoT	11 626	85,5	2 468	17,5	₱60 ₱L	100,0	10 082	0,77	3 002	23,0	13 087	100,0
Démission	4812	0,87	877 1	0,72	069 9	0,001	877 4	۷'99	2 381	33,3	691 7	100,0
Décès	385	1,49	24	6'9	601	100,0	316	8,88	07	11,2	998	0,001
Fin de période déterminée	3 341	1,26	285	6,7	3 626	0,001	1 624	9,16	151	3,8	377 t	0,001
Retraite	S 20S	95,6	201	<b>⊅</b> '∠	2 703	100,0	2 806	92,2	539	8,7	3 046	0,001
Révocation de la nomination	9	0,001	0	0,0	9	100,0	01	0,001	0	0,0	01	0,001
Renvoi en cours de période d'essai	272	1,47	96	56,9	367	100,0	252	6'89	411	1,18	998	0,001
Licenciement	309	⊅'8L	98	21,6	⊅6€	100,0	596	7,87	08	21,3	976	0,001
*lstoT	₹ 804	23,0	807 6	0,77	12612	100,0	2117	16,2	10 929	8,58	13 046	100,0
Démission	1 452	19,3	690 9	7,08	1187	100,0	1 046	13,4	6 742	9,88	887 T	100,0
Décès	04	0'99	99	0,44	125	100,0	85	0'77	64	0,88	141	100,0
Fin de période déterminée	878	24,8	2 663	76,2	3 541	0,001	669	1,71	2 905	6,28	3 204	0,001
Retraite	814	7,88	752	64,3	1170	0,001	342	7,45	1 043	5,87	1385	0,001
Révocation de la nomination	ŀ	33,3	2	۷'99	3	0,001	0	0'0	0	0,0	0	0'0
Renvoi en cours de période d'essai	89	8,88	911	۷'99	471	0,001	7.5	1,62	105	6,87	142	0,001
Licenciement	ZZ	4,18	69	9'89	98	100,0	18	3,98	79	63,5	98	0,001
Motif (sauf mise en disponibilité)	.И	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	%
	ишон	SƏL	шшәച	SƏL	Tota	91	ишон	SƏU	mm94	SƏL	oT of	18
	en disponibilité) Licenciement Renvoi en cours de Décès Décès Démission Total Renvoi en cours de Renvoi en cours de Pein de période d'essai Renvoi en cours de	Motif (saut mise en disponibilité)  Motif (saut mise en disponibilité)  Révocation de la ferraite detraite en cours de période d'essai 70 période 6 période 70	Morif (sauf mise   Morif (sauf mise)   Morif (sauf mise   Morif (sau	Morif (sauf mise)   Mori	Motif (sauf mise)         M.         M.	Moriti (seut mise)	Moriti (sauf mise) Retriative Decese Service Holles Part No. 10.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.0	Mortif (surf mine)    Annoile descail to design of the periode descail to descail to design of the periode descail to des	Month (surf mise en dispersion de la mise en disponibilité)   Month (surf mise en d	Month (seath mise)	Moth (seutiment of the course describing)  Moth (seutiment of the co	Month (seutoment   1

8761

te du tableau 63

£8 useldsT

lstoT	Femmes	Hommes	esim fuss) fitoM	Satégorie
	8791			
professionnelle, le	<b>exe</b> bi selon la catégorie	rofessionnelle et s des cessations d'emplo	<b>s d'emploi, catégorie p</b> en nombre et pourcentage, re, 1978 et 1979	Répartition, e
				O DESIGN

	Total	1271	4,28	878	9'41	5 154	100,0	9161	4,18	438	9,81	5 324	10
_	Démission	823	8,87	249	23,2	1 072	100,0	796	1,87	270	21,9	1 232	10
Ξ.	Décès	99	Z'96	3	۵,4	69	100,0	LL	۷'86	ŀ	1,3	87	10
_ p	Fin de période déterminée	526	75,3	48	7,45	340	0,001	207	6,69	150	7,88	327	10
Ξ.	Retraite	009	6'76	72	1,8	225	100,0	099	93,5	68	6,8	669	10
ū	Révocation de la nomination	ţ	0,001	0	0,0	ļ	0,001	0	0,0	0	0,0	0	
ā	Renvoi en cours de période d'essai	68	7,26	7	٤,٢	96	100,0	16	8,56	9	5,8	<b>Z</b> 6	11
_	Licenciement	91	84,2	3	8,21	61	100,0	61	9'06	2	9'6	12	10
	lstoT	2 709	8,47	613	52'5	3 622	100,0	3 199	1,07	1362	59'6	199 7	10
-	Démission	1194	6'49	999	32,1	6971	100,0	1141	62,0	<del>198</del>	0,86	2 275	10
	Décès	811	4,78	41	12,6	132	0,001	150	0,78	81	13,0	138	10
	Fin de période déterminée	212	2,83	152	8,14	798	0,001	220	3,13	202	G'8Þ	724	10
- J	Retraite	1127	6,88	110	13,1	1 297	100,0	1 405	84,5	257	15,5	1 662	10
	Révocation de la nomination	0	0,0	ļ	0,001	ŀ	100,0	0	0,0	1	100,0	1	
	Renvoi en cours de période d'essai	53	1,28	S	6,71	82	0,001	22	Z'99	11	33,3	33	1(
	Licenciement	35	1,26	3	6'∠	38	0,001	12	0,48	7	0,81	52	1(
	Total	1217	<b>55,4</b>	876	9'77	2 195	0,001	9741	8,62	866	40,2	5 469	10
	Démission	727	48,4	977	9,13	1 203	100,0	778	52,2	803	8,74	1 680	1(
	Décès	34	0,18	8	0,61	42	100,0	97	2,06	S	8'6	19	1
	Fin de période déterminée	130	6,63	411	7,84	244	100,0	611	0,64	124	0,18	243	) [
	Retraite	289	2,18	<b>49</b>	8,81	398	0,001	014	6,88	19	11,1	197	)
	Révocation de la nomination	0	0'0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0'0	0	
et spécialistes	Renvoi en cours de période d'essai	72	1,77	8	22,9	38	0,001	ÞΙ	7,67	g ————	26,3	61	
Scientifiques	Licenciement	01	۷'99	9	5,55	15	0,001	01	۲'99	9	33,3	91	_
	letoT	87	3,79	2	2,5	08		86	0,86	2	2,0	100	_
	noissimèQ	56	€'96	1	7,5	72	100,0	34	0,001	0	0,0	34	
	Décès	<b>7</b>	100,0	0	0,0	†		2	100,0	0	0,0	2	_
	Fin de période déterminée	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,001	0	0,0	1	
	Retraite	87	0,86	1	2,0	67		19	8'96	2	3,2	£9 	
	Révocation de la nomination	0	0,0	0	0,0	0		0	0,0	0	0,0	0	
		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	
	Renvoi en cours de période d'essai												
Haute direction		0	0'0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	_
Catégorie professionnelle Haute direction	Renvoi en cours de		0'0	N. 0	%	.N		.N 0	%	N. Pemn	%	N .	_

### Tableau 62

		<sup>d</sup> enoissimėb seb difis
32 670	34 733	*letoT
20217	697 81	Démission
994	987	Décés
6 277	8115	Fin de période déterminée
STT	730	etaison de santé
4 158	3 460	(55 à 64)
2 286	1513	Refraite âge légal (65 ans et plus)
11	10	Révocation de la nomination
<b>Z</b> 99	004	Renvoi en cours de période d'essai
310	338	abandon de poste
0	ļ	activités politiques
103	104	incompétence ou incapacité
112	601	Licenciement inconduite
6761	8761	Motifs de cessations d'emploi (sauf les mises en disponibilité)
		Cessations d'emploi et motits Répartition des cessations d'emploi selon les motits, 1978 et 1979

		noitsead ab straminob sal 8581 de sea qui agel
10 608	9 304	raisons personnelles non précisées
10	71	(m9s\n es el ql (plus de 29 h\sem)
<u> </u>	79	emploi à temps partiel (jusqu'à 29 h/sem)
916	726	déplacement du conjoint
LL	101	garde des enfants
817	949	responsabilités familiales
539	526	ètinistem
LÞ	62	poste à l'extérieur du pays
68	<i>L</i> 9	avantages sociaux plus élevés
52	52	sətnasərətni zulq zətinməbni
277	244	èvelè sulq existes
997	362	poste plus intéressant
162	526	meilleures perspectives de carrière
245	243	déplacement consécutif au mariage
09	130	ellimst st znsb elbstsm
488	1 325	ètnsa
1 148	4611	retour aux études
L	3	nomination par le gouverneur en conseil
245	S2 <del>4</del>	emploi dans un autre organisme gouvernemental
1974	3 8 2 6	emploi hors de la Fonction publique

Dens un cas en 1979, les documents de cessation
d'emploi ne précisent pas le motif.

D'Comme plus d'un motif peut être invoqué, le total des
motifs dépasse celui des démissions.

## Tableau 60

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et sexe Répartition, en nombre, des cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité, par catégorie professionnelle, raison des mises en disponibilité et sexe, 1979

11	999	1 107	34	11	23	212	161	315	1 227	458	694	Total
E.	83	221	1	0	ŀ	271	99	85	156	28	128	Exploitation
3	270	99	12	01	2	06	64	11	234	181	23	Soutien administratif
2	69	232	L	0	L	06	13	LL	861	09	148	Lechniciens
3	88	213	ļ	ļ.	0	79	41	07	246	23	173	Administration et service extérieur
3	162	360	13	0	13	131	98	96	878	156	252	Scientifiques et spécialistes
	0	15	0	0	0	0	0	0	91	0	SL	Haute direction
S12 of	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	IstoT	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Catégorie professionnelle
	lsi	toT	u	oitsalisatio	Déc		noitsaitsvi	14 	Réorganisation		oèA —————	

### Tableau 61

## Répartition, en nombre, des cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité, par catégorie professionnelle, raison des mises en disponibilité et groupe linguistique, 1979 Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et groupe linguistique

												Première langue officielle de l'employé.
177	382	1391	34	3	31	212	61	463	1227	390	<b>498</b>	Total
30	98	268	ŀ	0	1	741	0	741	126	98	150	Exploitation
33	97	261	12	ŀ	11	06	2	88	234	7.5	162	Soutien administratif
58	69	232	7	2	9	06	6	18	198	29	971	l echniciens
30	73	244	ŀ	0	٨	79	9	84	246	13	961	Administration et service extérieur
29	145	277	13	0	13	131	2	159	878	143	535	Scientifiques et spécialistes
	9	6	0	0	0	0	0	0	15	9	6	Haute direction
Gran tot	Franco-	-olgnA ⁵sənoriq	Total	Pranco- Franco-	-olgnA ⁵asnordq	Total	Franco- phones <sup>8</sup>	-olgnA esenoriq	Total	Franco- phones <sup>a</sup>	-olgnA senodq	Catégorie professionnelle
	IstoT			noitsalisation	эээ́П		noitsatisa	ri <sub>1</sub> 9		Réorganisation		

## els, provenance des nominations et méthode de sélection

dels ainsi que des dispositifs des décisions des comités d'appel, selon la provenance des rtition, en nombre, des méthodes de sélection ouvrant droit à un appel et ayant fait l'objet

seréte			
l l	416	08	
concours	130	2	
cours restreints	787	84	
mission de la Fonction publique	202	02	
enance des nominations	ləqqs nu â	FlatoT	JooA
	— fiorb franto		
	sélection	l'objet d'ap	sjedo
	eb sebodtéM	sélection ayant fait	
		Méthodes	әр s
nations et la méthode de sélection, 1979			
can autorope and autorodoro can anh icuin ciad	d		

5 293	1822	438	546	1374	740 81	latot br
382	588	83	30	112	891 3	e concours
1161	1 226	322	216	1 163	978 S1	P. et ministères cours restreints
5 180	1771	607	228	1 294	17 130	19
648	596	83	30	509	860 3	concours
1081	974 r	326	861	1 085	12 092	stères cours restreints

18

0

silliər

58

53

slaqqA.

accueillis non accueillisb

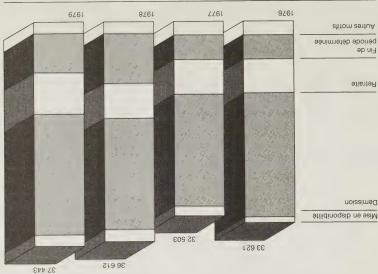
0

pels est inférieur au total des appeler d'une méthode jurs personnes peuvent en appeler d'une méthode al des méthodes de sélection ayant fait l'objet

les appels non accueillis, on compte les appels

pour irrecevable. is, les appels retirés par l'appelant, les appels soit s'avant d'être soumis à un comité d'appel, soit it etiré soit que l'appel, soit enfin que l'appel; soit enfin que l'appel sit êté appel, soit enfin que l'appel sit èté apper la retire s'avant la récession appel sit èté.

Cessations d'emploi et principaux motifs, de 1976 à 1979 Cessations d'emploi Graphique 5



des documents de cessation d'emploi. priorités. Celles des années précédentes provenaient proviennent du fichier central des statistiques sur les Vote 1 Les données des mises en disponibilité de 1979

113

110

Totala

3

18

**Appels** 

Dispositifs des décisions

3

## Appels et ministère

Répartition, en nombre, des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels, et des dispositifs des décisions des comités d'appel, selon le ministère et le sexe, 1979

2	<b>\$19</b>	6491	808	1347	901	335	546	47E F	e total des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels est inférieur au grand total des appels parce
	L	0	1	0	0	0	0	1	letoT
_	8	<u> </u>	7	19	L	9	9	87	Travail
-	11	183	- 11	131	0	9 25	82	131	Travaux publics
-	0	8	0	7	0	ļ	1		Transports
-	ε	9	ŀ	<u> </u>	2	9		9	Statistique Canada
	81	182	18	<u></u>	0			3	Solliciteur général
	9	6	4			32	9	<u> </u>	Service canadien des pénitenciers
	91	97		77	ļ .	9	<i>t</i>	6	Secrétariat d'État du Canada
-	113	781	15	55	- 1	7	<i>t</i>	15	Santé nationale et Bien-être social
_	47	281	96	160	71	72	52	741	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
	0	01	79	538	10	14	37	533	Postes
			0	10	0	0	0	9	Pêches et Océans
_	0	87	S	£9	2	91	12	<u>E9</u>	Environnement
		1	0	ŀ	0	0	0	1	Office national de l'énergie
	0	9	0	<u> </u>	0	9	1	2	Musées nationaux du Canada
	2	11	0	11	2	0	2	6	Industrie et Commerce
	++	2		2	₹ P	0	3	6	Gendarmerie royale du Canada (civils)
	0	-	0	-	0	0	0	ŀ	Finances
	3	10	2	8	1	2	3	13	Expansion économique régionale
	2	8		9	0	2	2	6	Énergie, Mines et Ressources
	217	213	180	165	32	84	<b>ヤ</b> ヤ	223	Emploi et Immigration
	<u> </u>	0	ŀ	0	0	0	0	1	Département des Assurances
	52	208	36	154	91	<b>P</b> 9	38	991	Défense nationale (civils)
	1	0	ŀ	0	0	0	0	ŀ	Cour fédérale
	9	L	9	L	0	0	0	6	Consommation et Corporations
	0	ţ	0	1	0	0	0	ı	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
	L	0	ŀ	0	0	0	0	ļ.	Conseil du Trésor
	Į.	10	0	L	ŀ	3	Þ	8	Communications
	ŀ	9	0	2	ŀ	Þ	3	g	Commission nationale des libérations conditionnelles
	0	2	0	2	0	0	0	ļ.	Commission d'appel de l'immigration
	8	7	8	Þ	0	0	0	6	Commission de la Fonction publique
	0	9	0	g	0	Į.	ŀ	9	Commission canadienne des transports
	0	Į.	0	ı	0	0	0	ļ.	Commission canadienne des pensions
	ŀ	0	0	0	Į.	0	ŀ	ŀ	Bureau des relations fédérales-provinciales
	ŀ	2	0	S	1	0	ŀ	3	Bureau du Conseil privé
	3	2	0	Į.	3	1	Į.	2	Bibliothèque nationale du Canada
	0	2	0	2	0	0	0	2	Archives publiques du Canada
	15	35	15	56	0	9	9	48	Approvisionnements et Services
	13	51	12	50	ļ.	ŀ	2	52	Agriculture
	2	L	2		0	0	0	g	Agence canadienne de développement international
_	15	07	6	75	3	3	9	77	Affaires indiennes et du Nord canadien
	3	31	2	24	Į.	<u></u>	£	10	Affaires extérieures
	2	50	2	91	0	7	t	SO	Affaires des anciens combattants
		Hommes		Hommes F		Hommes	ccueillis		Ministère
9		stoT	azillie	seb atitieodai Appela eucos non	silli	Appe	no tis alaqq	obodtoM bitoolee It tneys s'b tejdo'l	a vételnik

d'appels est inférieur au grand tout au l'obbe la direction ayant rait l'objet parce d'appels est inférieur au grand total des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une réglés avant d'atte soumis à nu comité d'appels parce que plusieurs personnes peuvent et appels pusieur des appels non accueillis, on compte les appels parce que s'appels roit estre s'appels roit est plusieur d'appels no ministère es soit récuesé; soit que l'appel au present au comité d'appels nu present au contre d'appels au cepte d'appels au contra d'a

tenu pour irrecevable.

#### Dour irrecevable

ue o service de service de suppets les appets les appets et avantité d'âtre soumis à un comitié d'appet, soit que l'appet que le ministère se soit récusé; soit que l'appet que le ministère se soit récusé; soit que l'appet et le present les soits et l'appets et le la petre de la pet

al des méthodes de sélection ayant fait l'objet heis est inférieur au grand total des appele d'une luisieurs personnes peuvent en appeler d'une de de sélection.

1	1374	546	332	106	1347	909	649 F	119	2 293
noitation	178	LL	142	81	ヤムヤ	79	919	72	889
fitsitisinimbs nə	273	43	72	09	142	559	691	579	877
niciens	162	72	<i>L</i> 9	0	173	8	530	8	538
inistration et service extérieur	997	78	76	33	<b>L</b> ÞÞ	208	689	241	087
rifiques et spécialistes	601	15	14	g	108	6	155	41	136
e direction	3	0	0	0	3	0	3	0	3
gorie professionnelle	4 slatoT	Accueillis	səwwoH	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	*lstot
	ayant	sélection ayant fait l'objet d'appels		sla Sillis	Appels non accueillis <sup>b</sup>		10Т	al	Dns12
	ebodtèM	əp sə			soqsiQ	ițits des dé	snoisio		
ions des comités d'appel selon la catégorie p	professionnelle et le	Z61 'exes	6						

utition, en nombre, des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels et des dispositifs des

#### els et catégorie professionnelle

Te usel

Tableau 55

### Appels et variation annuelle

de recommandations de renvoi ou de rétrogradation, et variation annuelle en pourcentage, entre Répartition, en nombre, des appels interjetés à l'encontre de méthodes de sélection et à l'encontre

9791 19 9391

5,13-2 802 112 2 687 8761 456,7 699 € 71 3 48P 4461 8,71-2810 79 5 746 9461 2,71-3417 01 3 3 L 9461 8,45+ 4 152 23 4 072 7/61 +51'9 3 061 45 3019 1973 +53'6 2518 19 2 467 1972 t'8t+ 5 035 81 1 98¢ 1461 6,0+ 1171 17 1370 1970 1413 6961 % Total rétrogradation noitoelès əəuu∀ renvoi ou de Méthodes de guunelle ab snoit Variation Hecommanda-Appels interjetés

Article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction Article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction

2 293

6461

### Appels et région 7ableau 56

6461 et à l'encontre de recommandations de renvoi ou de rétrogradation, selon la région de l'audition, Répartition, en nombre et pourcentage, des appels interjetés à l'encontre de méthodes de sélection

8,01 546 Région de la capitale nationale et étranger 15,6 882 Ontario (sauf R.C.N.) 25,2 449 Québec (sauf R.C.N.) 'N % 'N Region de l'audition retrogradation Mèthodes de sélection de renvoi ou de Recommandations

5 438 100,0 146 0,001 2 293 \*IBJOT 13 **L'0** 9'0 15 Territoires du Nord-Ouest et Yukon LL 0'0 0 9'0 11 Ile-du-Prince-Edouard 12 0'0 0 6'0 51 Terre-Meuve 97 7'1 6'1 43 Saskatchewan 88 S 9'8 83 Manitoba 97 t L 2 6'1 bb Nouveau-Brunswick LL b'L 2 8,8 94 Alberta 143 10,3 GL 9'9 128 Colombie-Britannique 110 1,5 3 1't 101 Nouvelle-Ecosse 792 12,3 81 319 50,5 30 689 5,8 12 'N %

Appels interjetés

5 439

971

0,81-

Totala

recommandations de renvoi ou de rétrogradation. tre de méthodes de sélection et 56 à l'encontre de vables. De ce nombre, 654 ont été interjetés à l'enconl'appelant, soit enfin, qu'ils aient été tenus pour irrécesoit qu'ils aient été accueillis sans audition, retirés par <sup>a</sup>Comprend 710 (29,1 %) appels réglés sans audition,

## oleau 53

9781 ta 8781 ,axas

## artition, en nombre, des candidatures et des nominations liées au Programme de recrutement s les colièges communautaires et les Cégeps selon le secteur professionnel, le groupe linguistique minations, candidatures et diplômés de collèges communautaires et de Cégeps

le de travail préférée.										
1	6191	885	1 448	697	2 207	871	35	142	89	210
eupitsm	781	68	163	113	276	99	12	07	75	LL
nces pures et appliquées	<b>7</b> 16	285	678	320	1 199	78	11	98	12	86
nces de la gestion	818	214	907	326	732	32	0	91	61	32
		6761								
Į.	2 162	<b>299</b>	1 890	988	2 829	228	97	202	1.7	273
eupitem	122	67	711	79	171	32	23	42	18	09
nces pures et appliquées	1574	323	874 †	677	1927	145	50	134	18	165
nces de la gestion	997	592	968	988	187	97	2	56	22	84
eur professionnel	-olgnA <sup>s</sup> sənodq	Franco phones <sup>a</sup>	нот	Femmes	IstoT	-olgnA esenoriq	Franco- phones <sup>8</sup>	Hommes	Femmes	Total
		0	andidature	S			N	ominations		
					761	8				

### bleau 54

# minations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

artition en nombre, des étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés la carrière selon le secteur professionnel, le genre de maison d'enseignement, le groupe uistique et le sexe, 1978 et 1979

ie de travail préférée.										
I	764 ľ	878	1911	417	1875	1361	443	1 085	617	1 804
ge communautaire et Cégep	86	89	98	18	991	111	26	86	011	
ètiere	1 369	310	9401	633	607 t	1 250	198	895	609	1091
tnemengiens d'enseignement										
	764 f	878	1911	417	1875	1361	443	1 085	617	1 804
ices brites et appliquées	1031	523	748	437	1 284	976	270	<b>₽8</b> 7	412	961 1
ces sociales et administration	997	125	314	ZZZ	169	435	173	301	307	809
feur professionnel:	-olgnA ⁵eenodq	Franco- Phones <sup>a</sup> H	-lommes	Femmes	Total	-olgnA ⁵sənodq	Pranco- Franco-	Hommes	Femmes	Total
		3761	8.				6761			
					Nominatio	suo				

# Tableau 51

#### Nominations et diplômés d'universités

la Fonction publique dans le cadre du Programme de recrutement dans les universités, selon la région Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'universités et de ceux qui ont été nommés à

où le diplôme a été décerné, le groupe linguistique et le sexe, 1979.

°19pnati		_		_	g	2	7	ε	Ζ 、
Colombie-Britannique	096 ε	3 160	7 120	6'9	6	0	9	3	6
Alberta	4 365	3710	8 075	8,7	かし	0	6	9	Þ١
Saskatchewan	096	1 640	3 290	3,5	Į.	0	ļ	0	ļ
adotinsM	2 680	5 305	986 7	8,4	56	Ļ	50	L	72
oinstriO	24 090	21 725	45 815	1,44	968	43	526	212	438
Québec	13 966	10615	24 570	7,62	18	68	64	17	120
Mouveau-Brunswick	1 340	1 300	2 640	2,5	₽	Þ	t	7	8
Nouvelle-Écosse	2 730	2 420	0919	6'⊅	32	0	22	10	32
Île-du-Prince-Édouard	122	071	325	6,0	0	0	0	0	0
Terre-Neuve	968	999	1 260	3,1	0	0	0	0	0
Région	Hommes	Femmes	'N	%	qsəuoyd	phones	Hommes	Femmes	'N
		-	IstoT		-olpnA	Franco-			lstoT

Piplômés<sup>a</sup>

103 830

01774

26 120

nent de Statistique Canada. ales données pour les diplômés de 1978-1979 provien-**Total** 

Canadiens étudiant à l'étranger. Langue de travail préférée.

Informatique

Nominations, candidatures et diplômés d'universités Tableau 52

Répartition en nombre, des candidatures et des nominations liées au Programme de recrutement

dans les universités selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1978 et 1979

anoitar	imoM			Se	andidature	e)		
mes Fe	Franco- Phones <sup>a</sup> Hom	-olgnA senord	Totalb	Femmes	səmmoh	Franco- phones <sup>a</sup> h	-olgnA <sup>E</sup> s∍nodq	Secteur professionnel
516	711	300	11116	099 7	999 9	2192	8 924	noitstainimbA
۲١	g	6١	E96 E	1 082	188 S	815	3 148	Service extérieur
211	16	189	3 0 1 0	<b>7</b> 89	2 326	779	5 366	Vérification et comptabilité
142	77	148	₹ 603	1427	3176	1311	3 425	Sciences pures et appliquées

Total	777 41	3913	12 119	178 9	069 81	713	139	175	285	9
Socio-économique	5 2 2 2 2 9 2 9 2 9 9 9	904	078	1 392	3 262	79	14	19	07	
Informatique	767	97	372	<b>191</b>	689	33	9	55	<b>Z</b> I	
Sciences pures et appliquées	3 102	1 024	748 2	1279	4 126	<b>Z</b> 6	33	<b>Z</b> 6	33	
Vérification et comptabilité	2 204	<b>469</b>	2 054	747	2 801	99	20	Lt	28	
Service extérieur	9161	386	⊅69 l	<b>409</b>	2 301	15	2	12	9	
noitstainimbA	909 7	1122	3 282	2 379	199 9	263	31	132	162	2
					197	6				
Total	20 225	2 2 2 1	17071	9 022	26 093	847	303	999	385	10
Socio-économique	086 1	899	Z77 L	1 00 t	S 238	99	לל	99	89	

949

191

702

881

27

8761

G

09

69

L

999

285

175

Nominations

139

219

100,0

201

зәшше

72

2

gènèral en 1978 et 15 en 1979. Comprend 25 nominations du Bureau du Vérificateur candidats était de 16 241 en 1978 et de 9 920 en nombre de candidats puisque chaque candidat peut poser plus d'une candidature. Ainsi, le nombre de <sup>b</sup>Le nombre de candidatures ne représente pas le <sup>a</sup>Langue de travail préférée.

eucore été classés dans l'une ou l'autre des catégories sent pas la situation linguistique du titulaire. ©Comprend 17 nominations à des postes qui n'ont pas dDans 13 cas, les documents de nomination ne préciposte.

des employés bilingues dont la compètence est cependant insuffisante en regard des exigences de leur sent pas la langue de travali préfeter se de ministron ne preter sent pas la langue de travali préfete d'acciulent, à l'enclaires autorisée, en veitu du Décret d'acciulent de ferre requise, nais dont certains sont désireux de l'acciulent. Outre ces unilingues, ce groupe comprend des ambients est certains la comprend des gentions est partier par la comprend des gentions est partier partier pas l'informations est representations est partier pas de l'acciulent productions est productions est partier partier pas de l'acciulent productions est partier parti

Dans 315 cas, les documents de nomination ne préciaLangue de travail prétèrée.

Grand total	1983	100,0	1918	100,0	14 343	100,0
N'ont pas à satisfairec	987	12,6	797	9'9	1 500	t,8
Doivent satisfaire	1484	25,3	108	8'6	2 303	16,1
tistaitse tnO	3 632	62,0	806 9	9'78	10 827	9'94
blstoT	166	100,0	014	100,0	623	100,0
V'ont pas à satisfaire°	56	13,1	72	9'9	29	6,8
Doivent satisfaire	38	1,91	08	3,61	811	6,81
tistaits tnO	135	8,78	303	6,87	452	72,6
bletoT	1727	100,0	3 242	100,0	1113	0,001
N'ont pas à satisfaire°	165	9'6	106	8,8	276	<b>b</b> '9
Doivent satisfaire	019	29,5	332	10,2	098	9,81
tistaits tnO	1001	6'09	2 802	<b>7</b> '98	3 982	6,77
blsfoT	162	100,0	674	100,0	1 048	100,0
N'ont pas à satisfaire°	23	2,81	112	15,0	991	15,8
Doivent satisfaire	29	21,3	68	6,11	152	9'71
tisteitse tnO	971	9'09	848	73,2	730	Z'69
blstoT	2 767	100,0	3 174	100,0	090 9	100,0
N'ont pas à satisfaire°	373	13,5	861	5,8	272	<b>⊅</b> ′6
Doivent satisfaire	622	22,5	232	٤,٢	898	14,2
fisterites finO	1771	0'79	2 743	<b>7</b> '98	4 623	٤'9٤
blsto∓	<b>PE9</b>	100,0	916	100,0	1 166	100,0
V'ont pas à satisfaire°	1/8	13,2	6	۲,۲	96	1,8
Doivent satisfaire	180	28,4	99	12,6	245	21,0
Ont satisfait	698	2,83	442	7,28	825	8,07
blsto T	234	0,001	89	100,0	318	0,001
N'ont pas à satisfaire°	33	14,1	0	0'0	34	7,01
Doivent satisfaire	72	8,08	3	<b>ヤ</b> 'ヤ	SZ	23,6
Ont satisfait	153	9'79	<b>†</b> 9	1,49	202	9'89
du titulaire et exigences du poste	.N	%	'N	%	'N	%
			1 .			
Situation linguistique	hqolgnA	eSəuo	Francoph	eSəuoi	stoT	ql
	sxigences du poste  Orivent satisfaire  Total  Viont pas à satisfaire  Orivent satisfaire  Orivent satisfaire  Viont pas à satisfaire  Orivent satisfaire	N. Signmos du poste N. Signmos de Satisfaire N. Signmos de Satisfaire Signmos de Signmo	%         N         apaces du postes du postes du postes du postes de salei statististis.         %         N         apaces du poste de salei statististis.         % <th< td=""><td>A         W         W         W         W         W         A         W         W         A         A         A         B         B         A         A         B</td><td>%         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         16         6         4         %         16         6         16         4         %         16         4         %         9         8         16         %<td>1.0         %         N         %         N         40         N         90 color statististististististististististististist</td></td></th<>	A         W         W         W         W         W         A         W         W         A         A         A         B         B         A         A         B	%         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         N         %         16         6         4         %         16         6         16         4         %         16         4         %         9         8         16         % <td>1.0         %         N         %         N         40         N         90 color statististististististististististististist</td>	1.0         %         N         %         N         40         N         90 color statististististististististististististist

titulaire et le groupe linguistique, 1979 postes non impérativement billingues selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique du

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publique à des Nominations et postes non impérativement bilingues

Tableau 50

Tableau 49

postes impérativement bilingues selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publique à des Nominations et postes impérativement bilingues

Période déterminée	1 042	8,78	2 248	9,88	3412	,88
Période indéterminée	119	10,0	528	10,2	378	'6
Total	99	100,0	116	100,0	871	1001
Période déterminée	07	4,17	105	9'06	145	,18
Période indéterminée	11	9'61	L	0'9	81	10,
Total	018	0,001	1912	100,0	1 88 2	1001
Période déterminée	192	0'76	1 785	⊅'86	2 654	<b>'8</b> 6
Période indéterminée	98	<b></b>	901	9'9	142	<b>'</b> S
Total	38	100,0	<b>79</b>	100,0	102	1001
Période déterminée	52	8'99	79	4,48	64	'11
Période indéterminée	10	26,3	10	15,6	SO	161
olsfoT	530	100,0	343	100,0	783	100,
Période déterminée	173	75,2	238	<b>7</b> '69	425	72,
Période indéterminée	<b>†</b> 9	23,5	103	30,0	157	56
□lstoT	09	100,0	16	100,0	141	100
Période déterminée	42	0,48	99	4,17	101	<b>'</b> 92
Période indéterminée	9	12,0	24	26,4	30	51
Total	3	100,0	10	100,0	13	100
Période déterminée	Į.	8,88	ļ.	10,0	S	151
Période indéterminée	2	L'99	6	0'06	11	48
Modalité d'emploi	.N	%	.N	%	'N	5
	lqolgnA	eS9UOL	Francopl	esəuoy	toT	glp
			61	6/		
	eénimnetébni eboinéq ejanimnetéb eboinéq ejanimnetébni eboinéd	Se senimerabeni eboined  1	C, 30         S         ebinimatébni eboliség           6, 5E         f         ebinimatébni eboliség           0,001         8         ale to T           0, 5I         ale de mimatébni eboliség         ale to T           0, 001         0         ale to T           0,001         0         ale to T           0,001         0         ale to T           2, 25         pa ale mimatébni eboliség           2, 37         f         eanimatébni eboliség           0,001         0         ale to T           6, 38         3         eanimatébni eboliség           6, 38         3         eanimatébni eboliség           6, 30         3         eanimatébni eboliség           6, 30         3         eanimatébni eboliség           6, 30         3         eanimatébni eboliség           8, 2         eanimatébni eboliség           8, 3         eanimatébni eboliség           0, 00         8         aletoT           0, 00         eanimatébni eboliség           6, 1         1         eanimatébni eboliség           6, 0         1         eanimatébni eboliség           7, 1         0         eanimatébni eboliség	dooms14         "sennoholopha           IV         "sennoholopha           IV         "sennoholopha           IV         "senima de perimine de p	%         JN         %         JN         ioldmab dolitable           0,00         6         7,38         S         eshrimmate bothad           0,00         f         6,00         E         senimmate bothad           0,00         f         0,00         E         senimmate bothad           8,35         b2         0,51         8         senimmate bothad           8,17         b3         0,08         S.A         senimmate bothad           0,001         f         0,00         Astot         senimmate bothad           0,001         f         2,62         b3         senimmate bothad           0,001         f         2,62         b4         senimmate bothad           0,001         f         2,62         b4         senimmate bothad           0,001         f         6,62         c,67         f         f           0,001         f         6,62         c,67         f         f         fstot           0,001         f         c,62         c,67         fstot         fstot         senimmate bothad         g,7         senimmate bothad           0,001         f         f         g         senimmate bothad         <	Macalitie d'enninée   Macalitie d'enninée d'enninée   Macalitie

0,001 781 1

100,0

3 8 2 5

2 536 100,0

alzangue de travail préférée. Plans 129 cas, les documents de nomination ne préci-sent pas la ingues de travail préférée. Chans 62 cas, les documents de nomination ne préci-sent pas la modalité d'emplo. Motre : Commer par le nasse, aucur candidat on entre

Grand total

être nommé à un poste pour une période déterminée s'il ne satisfait pas aux exigences linguistiques du Note: Comme par le passé, aucun candidat ne peut

poste.

0,001	114 049	997 86	8,82	26 330	73,2	91817	15 293	7,71	5 692	82,3	799 7
9,8	987 6	726 8	8,48	3 032	۷'99	8183	698	30,4	529	9'69	769
6,29	11721	470 09	9,1	188	9'86	Z60 69	11647	9'0	97	<b>p</b> '66	1 265
12,5	14 298	12 569	6,86	12 370	3,1	185	1729	9'86	∠69 l	6,1	52
0,81	361 81	17 139	1,09	10 040	6'68	649 9	1 056	5,46	699	8,85	698
100,0	32 012	744 42	23,5	5 735	2,87	18 672	999 4	15,6	1 180	4,48	698 9
6'∠	2 526	2 207	42,9	146	1,78	1 250	319	34,8	601	2,28	204
9,27	23 343	17 218	4,0	<b>4</b> 9	9'66	17 142	9 152	2,0	13	8'66	1119
7,81	242	4 303	9'86	4 236	1,5	99	1 039	9'86	1 023	<b>1</b> 't	かし
2,5	108	617	9'69	167	30,5	215	82	7,84	38	5,63	07
100,0	967 97	45 769	31,4	13 319	9'89	29115	3726	22,5	835	6,77	978 9
12,2	₱99 G	2643	7,48	698 ∤	65,3	3516	219	32,9	72	1,78	747
7,88	26 370	23 740	2,5	989	9'46	23 115	2 630	1,2	35	8,86	2 598
14,0	929 9	981 9	8,86	890 9	1,2	17	392	9'86	585	3,1	9
1,71	7 942	Z97 Z	9'99	908 7	33,4	2412	485	9,57	348	26,4	125
100,0	8 862	7 730	4,71	1344	9,28	998 9	1 132	15,6	142	₽,78	686
9'9	687	386	23,3	68	۷'9۷	293	103	22,3	53	L'LL	08
L'9L	807 8	5 822	0,1	09	0'66	7949	988	9'0	ヤ	9'66	288
8'9	919	881	6'96	174	1,6	91	72	€'96	56	7,5	1
13,0	1150	1034	9'04	724	29,5	303	116	4,77	68	22,6	56
0,001	909 61	18 172	27,5	246 Þ	72,5	13051	1334	53'6	317	1,87	1012
8,6	ヤヤノ	919	14,9	16	1,28	920	128	21,9	82	1,87	100
54,2	10 577	644 6	1,3	126	۷'86	9196	867	9,1	13	<b>⊅</b> '86	184
T,T	1510	1 352	<b>7</b> '86	1 328	9,1	22	158	<b>7</b> '66	156	9'0	Į.
1,45	<i>L</i> †9 9	<b>468 9</b>	2,42	3 397	8'97	2 870	520	9'87	120	4,13	127
0,001	<b>Z89 9</b>	2 204	4,71	006	9,28	4 283	1 483	14,3	211	7,28	1 565
5,2	745	263	16,7	17	€,48	220	1/8	8,62	52	2,07	69
2'69	4 626	3 452	1,2	17	8'86	3 408	1774	1,1	13	6'86	1 156
0'9	104	590	8'96	ZZZ	4,2	12	111	٤'46	101	7,2	3
19,5	1307	1494	6'97	143	1,42	889	113	6'89	99	1,14	97
100,0	814	104	20,0	LL	0,08	808	۷١.	1,74	8	6,23	6
4,3	81	91	2,8	ļ	8,56	91	2	0,08	Į.	0'09	Į.
15,9	79	13	2,0	1	0,86	09	8	0,0	0	100,0	3
0,2	ļ	0	0,0	0	0,0	0	ļ	100,0	ŀ	0,0	0
2,97	155	321	23,9	23	1,87	232	10	0'09	S	0'09	S
%	.N	Totalb	%	.N	%	.N	Totalb	%	.N	%	.N.
lsto	f basia			France		olgnA enodq			France	-	olgnA enodq
		ənb	oildud r	a Fonction	l əb niə	sn∀		ənbild	luq noiton	A la Fo	
					6	461					

on l'autre des categories professionnelles. des postes qui n'ont pas encore été classés dans l'une Comprend 83 nominations en 1978 et 69 en 1979 à

tion ne précisent pas le groupe linguistique. ©Dans 36 cas en 1978 et 49 en 1979, le statut linguisti-Fonction publique en 1979, les documents de nominations à la Fonction publique et 607 au sein de la \*\*Langue de travail préférée Debars & nominations à la Fonction publique et 959 au sein de la Fonction publique en 1978 et., 44 nomina-tions à la Fonction publique et 678 au sein de la tions à la Fonction publique et 678 au sein de la

Grand total

Français ou anglais

due du poste n'est pas précisé.

Tableau 48

linguistique Nominations, catégorie professionnelle, statut linguistique du poste et groupe

catégorie professionnelle, le statut linguistique du poste, et le groupe linguistique du titulaire, Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publique, selon la

9781 to 8791

19	171 08	67 126	۱,3	088	7,86	981 99	13 049	6'0	311	66' ا	12 922	SislgnA	
1	17 065	14 456	9'86	14 229	4,1	500	5 609	8,86	2 575	1,2	35	Français	categories
ŀ	21 988	20 367	0,78	11 240	0,64	8 463	1 621	6'99	1 040	34,1	689	Bilingue	Sel setuoT
100	₱69 <b>८</b> ६	29 214	7,22	6615	٤,٢٢	55 254	0848	55,9	1 940	1,77	<b>\$159</b>	¹lstoT	
	698 8	679 2	44,2	1 163	8,88	1470	069	6'ZÞ	351	52,1	346	Français ou anglais	
L	56 909	20 806	6,0	99	۷'66	20 734	6 103	<b>p</b> '0	52	9'66	9409	aislgnA	
1	<i>LLt</i> 9	4 929	8,86	698 7	1,2	89	1 548	2'66	1 234	8,0	15	Français	
	930	<b>⊅</b> 6∠	6,88	418	33,5	528	136	43'0	89	0,78	LL	Bilingue	Exploitation
101	93 190	71874	1,15	14 828	9,88	32416	5373	27,3	1457	7,27	3 872	Total	
Į.	881 8	883 T	34,2	2 564	8,28	186 4	009	8,04	241	2,63	320	Français ou anglais	
9	104 82	25 017	2,2	799	8,76	24 400	3 384	۱'9	25	9'86	3 3 3 3 3	Anglais	
1	4117	897 9	8,86	198 9	1,2	64	999	1,66	099	6'0	9	Français	titantainimba
Į.	9976	8 733	1,48	9 340	6'98	₹ 66 ₹	732	73,4	514	9'97	186	Billingue	Soutien
10	10 648	870 6	9'61	1777	₽,08	7 269	1 570	16,0	521	0,48	1317	Totalc	
	832	989	23,0	157	0,77	979	971	8,71	56	2,28	150	Français ou anglais	
4	197 T	9629	8,0	13	2,99	6 241	1 163	8,0	6	2,99	1123	sislgnA	
	098	738	0,86	722	2,0	31	122	9,76	119	2,5	3	Français	
ļ	9671	1 356	t, E3	Z#8	9'98	884	139	5,07	<b>46</b>	7,62	14	Bilingue	Techniciens
10	23 186	21 062	6,72	5118	1,27	12 009	2 124	25,5	689	5,47	1577	olstoT	
	1 234	919	8,81	152	2,88	297	315	28,3	68	7,17	525	Français ou anglais	
9	966 11	10801	٤,١	144	7,86	10 636	1 189	2,1	71	8,86	1175	sislgnA	
	⊅68 l	1 730	1,86	1 693	6,1	35	164	9'46	160	2,4	7	Français	et service extérieur
3	1908	909 2	9,13	3 828	4,84	3 585	997	9'19	276	38,5	173	Bilingue	Administration
10	8 224	<b>269 9</b>	20,4	1341	9'64	2 223	1627	15,9	528	1,48	1366	OlstoT	
	669	114	8,71	23	2,28	988	188	24,5	97	9,87	142	Français ou anglais	
9	208 9	4124	1,5	85	3,86	790 t	1 183	٤,١	91	۷'86	1911	sislgnA	
	720	109	٤,79	189	7,2	91	611	1'76	112	6'9	L	Français	specialistes
	Z69 l	1 460	43,3	622	۷'99	918	137	2,59	98	8,88	09	Bilingue	Scientifiques et
10	609	987	6,71	98	1,28	168	23	1,65	6	6'09	14	Total	
	58	58	0,0	0	0,001	28	0	0,0	0	0'0	0	Français ou anglais	
	09	89	3,4	2	9'96	99	2	0,0	0	0,001	2	Anglais	
	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	Français	direction
3	714	968	21,4	88	9,87	304	51	42,9	6	1,78	12	əngnilia	Haute
	.N	dlstoT	%	.N	%	'N	Totalb	%	.N	%	.N	du poste	professionnelle
distot	Grand			Franc phone		algnA anorlq			France		olgnA enorlq	Statut linguistique	Catégorie
		ənb	ilduq no	la Fonctio	ab nias	n∀		ənbild	nd noiton	A la For			
					8461								

100

133 234

14274

114 306

12 328

30 470 26,9

8,68 601 7 1,87 088 28

1908

2,88

19 225

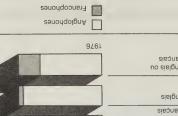
9761

23,3 **197** b

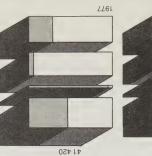
8,75 725 7,87 888 41

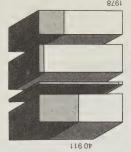
1611

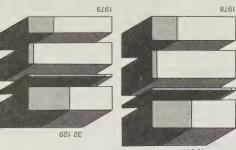
62,2



ənbu







ostes et le groupe linguistique des seb eupitziugnil tutste el noles eupildu ominations à et au sein de la Fonction ostes et Région de la capitale nationale ominations, statut linguistique des raphique 4

Etranger

лекои

Alberta

12 554

Totale

"Langue de travail préférée de l'employé.
"Engue de travail préférée de l'employé.
"Dans 82 nominations à la Fonction publique et 959 su sein de la Fonction publique en 1978 et, 44 nomina-front à la Fonction publique en 607 su sein de la Fonction publique en 607 su sein de la fonction publique en 1979, les documents de nomina-front publique en 1978, les documents de nomination ne précisent pas le groupe iniquisique.
"Dans un case en 1978 et 3 en 1979, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail."

Région de la capitale nationale

Territoires du Nord-Ouest

Colombie-Britannique

Tableau 47

Mominations, lieu de travail et groupe linguistique. Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publique selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1978 et 1979

		ənl	bilduq n	ela Fonction	b nies u	A		ənbild	and noiton	A la Fo		
g p	Grand tot		esəuo	Francoph	oues	dqolgnA		esauo	Francoph	<sub>e</sub> səuoi	dolgnA	
	.N	Totalb	%	.N	%	.N	Totalb	%	.N	%	.N	Lieu de travail
2	2632	2 261	t 'O.	6	9'66	2 251	178	6,0	Ţ	۷'66	310	Terre-Neuve
0	089	612	0,0	0	100,0	612	89	3,1	ļ	9'86	<b>4</b> 9	lle-du-Prince-Édouard
Ch	084 7	6139	0,1	99	6'86	0979	196	2,4	53	9'46	756	Nouvelle-Écosse
G)	700 t	3 498	14,5	809	0,48	2 937	909	1,01	13	3,78	443	Nouveau-Brunswick
11	22 720	19 265	9'96	18 684	1'7	118	3 155	2,86	3 034	9'8	114	Québec (sauf R.C.N.)
11	23 442	20 123	9'1	318	86,3	177 91	3319	2,2	77	9'26	3 240	Ontario (sauf R.C.N.)
60	8118	4 144	9'0	23	7'66	8114	176	9'0	9	9'66	996	sdotinsM
S	3 398	2 583	2,0	Þ	8'66	2 577	815	2,3	61	9'46	964	Saskatchewan
9	969 8	6 204	2,0	12	۷'66	781 9	2 491	1,0	3	8'66	2 487	Alberta
6	12 502	10 466	2,0	22	۷'66	17401	2 003	2,0	9	8'66	1 998	Colombie-Britannique
0	920	423	0'0	0	100,0	423	761	0'0	0	100,0	461	Дпкои
0	194	<b>L9L</b>	1,8	68	6'76	728	427	2,0	ŀ	8'66	426	Territoires du Nord-Ouest
30	998 07	36 929	1,62	10 746	8,89	25 401	9ε6 ε	31,4	1237	2,78	2 644	Région de la capitale nationale
0	186	181	21,5	68	3,87	142	9	0'09	3	0'07	2	Etranger
100	133 534	114 309	7,62	30 470	72,5	82 880	19 225	23,2	19p p	p'91	14 989	Totale
						6.	161					
2	2 290	2 008	1,0	3	8'66	2 00⊄	282	0,0	0	100,0	282	Terre-Neuve
0	919	097	2,4	11	٤'٧6	438	99	3,0	2	0,76	79	lle-du-Prince-Edouard
9	188 9	9419	7,0	97	2'66	6 1 5 9	807	3,5	52	96	683	Nouvelle-Ecosse
3	79E E	2 983	9,91	267	7,18	2 438	384	6,31	19	8,28	318	Nouveau-Brunswick
91	18 837	16 880	⊅'Z6	16 437	5,5	425	Z96 I	8'96	⊅68 ŀ	0,5	89	Québec (sauf R.C.N.)
91	18 256	16 962	8,1	282	1,86	15 658	5 264	2,2	99	9'46	S 203	Ontario (saut R.C.N.)
Þ	281 9	681 7	6,0	71	9'66	771 4	£66	7,0	<u></u>	£'66	986	BadotinaM
3	297 E	7 5 5 7	6,0	7	Z'66	2 588	078	1,0	L	6'66	698	Saskatchewan

8761

17,6 15 293

0'0

6'0

**†**'0

2,0

0'0

20'1

2

880 S

430

525

1 792

5 935

S69 Z

0

 $\forall$ 

3

ļ

079

1,28

2 100,0

٤,89

1'66 924

9'66

8'66

**L'66** 

1427

554

887 1

2 924

100

0

82

0

8

114 049

32 160

9111

11 683

9 172

949

994 86

30 025

661

989

450

1686

6 240

7,62

9'67 69

7,65

**b**'b

1 0,2

1,0

1,0 6

Se 330

8 923

30

15

72,7

t'04

7,88

9'96

8'66

8'66

8'66

91817

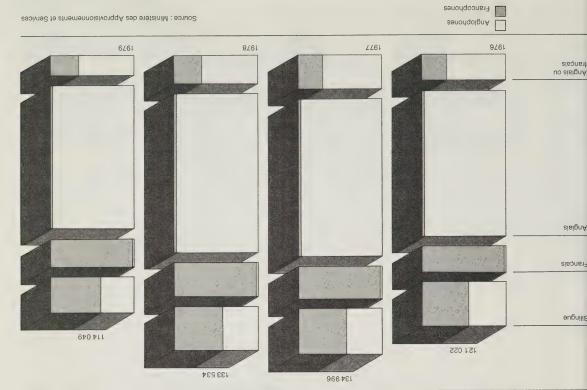
50 646

140

999

617

9486



Vominations à et au sein de la Fonction d'ominations à et au sein de la Fonction de selon le statut linguistique des sostes et le groupe linguistique des gmployés, de 1976 à 1979

Sraphique 3

Wominstions et statut linguistique des postes

Wominstions à et au sein de la Fonction autolique selon le statut linguistique selon linguistique sel

\*lstoT

\*Dans un cas en 1978 et 3 en 1979, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail.

7ableau 46

Nominations, lieu de travail et sexe Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publique selon le lieu de travail et le sexe, 1978 et 1979

Étranger	1	0'09	Į.	0,03	2	641	6'74	09	1,62	199	201	)
Région de la capitale nationale	926	L'9ħ	1112	6,68	2 088	13 472	8'77	16 600	2,88	30 072	32 160	32
Territoires du Nord-Ouest	188	7,54	242	6,88	430	382	L'99	304	5,44	989	1116	ļ.
Yukon	64	1,85	971	6'79	225	200	9'∠⊅	220	52,4	420	979	0
Colombie-Britannique	298	1,84	930	6,13	1 792	978 8	<b>7</b> '99	4315	9,54	1686	11 683	10
Alberta	1 268	43,2	1 664	8,82	2 932	2 998	0,84	3 242	52,0	6 240	9 172	8
Saskatchewan	698	42,4	109	9,78	078	1 286	9'67	1311	9'09	2 69 2	29⊅ €	3
sdotinsM	987	6,84	209	1,13	663	2 180	9,28	5 000	0,84	681 Þ	5 182	7
Ontario (sauf R.C.N.)	1 408	6'19	1156	1,64	2 564	8 277	6,13	989 Z	1,84	12 962	18 256	91
Québec (sauf R.C.N.)	191	61,2	094	8,88	496 L	681 6	<b>54,4</b>	169 7	9'97	16 880	18 837	91
Nouveau-Brunswick	192	0'09	192	0,03	384	1971	0'69	1 222	0,14	2 983	29€ €	ε
Nouvelle-Écosse	212	72,3	961	7,75	807	4 329	1,07	748 t	6,62	971 9	<b>1</b> 88 9	9
Île-du-Prince-Édouard	68	1,63	72	6'07	99	284	1,69	991	6'98	097	918	0
Terre-Neuve	461	6'69	98	1,05	282	1 336	6,88	578	33,5	2 008	2 290	2
						6761						
*lstoT	10 470	94,5	327.8	S'St	19 225	62 257	24,5	25 025	5,24	114 309	133 534	100
Étranger	7	0,08	ŀ	20,0	G	160	4,88	51	9,11	181	981	0
Région de la capitale nationale	768 l	2,84	2 039	8,13	9ε6 ε	806 91	8,84	20 021	54,2	36 929	998 07	30
Territoires du Nord-Ouest	203	9'LÞ	224	52,5	427	434	9'99	333	43,4	<b>191</b>	194	0
Длкои	86	۷'67	66	6,03	761	597	9,59	124	⊅'98	423	920	0
Colombie-Britannique	⊅60 l	9'19	606	46,4	2 003	998 9	9'09	4 133	⊅'6€	667 01	12 502	6
Alberta	1212	7,84	1279	5,13	1672	3 126	4,08	870 E	9'67	6 204	969 8	9
Saskatchewan	422	8,13	393	2,84	218	1317	0,13	1 266	0'67	2 583	3 398	2
sdotinsM	197	S,74	013	52,5	146	2 223	9,63	1921	t'9t	4144	8118	ε
Ontario (sauf R.C.N.)	697 1	0,63	1 260	0,74	3319	11 538	٤,73	989 8	7,54	20 123	23 442	4
Québec (sauf R.C.N.)	2 095	<b>7</b> '99	1 090	9,66	3155	11 425	4,88	8 140	9,14	999 61	22 720	11
Nouveau-Brunswick	273	0,48	233	0'97	909	2 108	€'09	1 390	7,95	3 498	\$00 t	3
Nouvelle-Écosse	999	٤,89	305	31,7	196	9977	6,89	2 054	31,5	6139	08ħ 7	S
DUDDOD TOULL DO OH	0+	5,59	52	8,88	89	348	6'99	264	1,54	612	089	0
Île-du-Prince-Édouard	43										700.7	2
Terre-Neuve	S23	2,89	811	8,18	178	699 1	t'69	269	9'08	2 261	2632	
		% 89'5	.N 811	8,15	Total	.N	⊅'69 %	.N.	9'08	Total 2 261	.N.	
Terre-Neuve	523	%		%			%		%			lsto
Terre-Neuve	S23	% səu	.N	% sət		mmoH .N	% səu	,N	% sə	lstoT	'N	lsto

49,2 15 293

6197

8,08

DLL L

100

640 ATT 334 8,74 4755 TA

21422 52,1

0,001	0,001	997 86	O, pe	0,001	987 26	0,0	0,001	1763	0,001	0,001	906 411	C'16	0,001	104 395	1,0	0,001	<b>\$16</b>
0,001	€,64	£59 8t	9'86	0'6⊅	867 97		8,28	3 1 2 2	0,001	5,13	009 89	9'16	5,13	669 89	6,8	<b>⊅</b> '09	100
0,001		671 Z	6,18		998 9	1,81	7,15	1 293	0,001	1,8	872.6	81,3	2,7	242	7,81	3,71	982
100,0		12 346	۷'۲6	12,6	11 693	6,3		653	0,001	8'6	11 207	9'98		1896	9,41	4,81	926
0,001	31,0	30 908	2,76	1,32	29 738	8,2	9,41	078	0,001	8,05	32 224	9'96	32,3	E73 EE	ל'ל	15,6	139
,		8	۲٬99	0,001	2	5,55	0,001	1	0,001	0,001	S	100,0	0,001	<b>9</b>	0'0	0'0	0
100,0		2713	5,26	0,001	5 2 14	ε,τ	0,001	661	0,001	0,001	726 2	<b>b</b> '06	0,001	2 647	9'6	0,001	082
0,001	9,27	0791	9'16	7,17	1 803	3,8	6,68	791	100,0	١,88	£66 I	٤ '68	1,78	9771	6,01	3,77	217
0,001		67	9,77		88	22,4	6,8	##4	0,001		94	9'98	2,5	99	9,41		11
0'001		154	9'86		911	g'9	0,4	8	0,001		144	7,78		120	12,3		12
0,001	21,0	078	۲٬۲و	22,2	<b>199</b>	2,3	5,8	٤ <b>١</b>	0,001		<b>Z89</b>	9'96		999	9't		18
(H)%		N.		(A)%		(H)%	(A)%	N	(H)%	(∧)%		(H)%			(H) %	(A) %	.N
	IstoT			1979 ristères	!W		C.F.P.			lstol	L		1978 senétei	ηiM		.9.3.D	

suite et fin du tableau 45

eDans 620 cas en 1978 et 576 en 1979, les documents de nomination.

ÞΔ

Total

	0,001			0,001			0,001			0,00	000.04		0,001			0,001	
0,001		788 89	94,5		71949	9'9		3 770	0,001		808 97	6'76		71384	1,7		Þ
100,0	34,3	774 E2	9,16	6,66	21 200	⊅'8	52,4	ZZ6 1	0,001	34,6	26 612	9'68	33,4	23 849	4,01	6'09	3
0'001	7,2	1 828	2,89	8,1	871 T	8,88	1,81	789	0,001	2,4	0481	9'04	8,1	1 297	29'62	0,01	3
100,0		949 9	ε'96	8,6	188 9	٤,5	5,8	244	0,001	<b>7</b> '9	Z96 Þ	2,88	1,8	4 367	8,11	8,01	9
0,001		14 433	9'26	8,15	14 073	2,5	9'6	098	0,001	0,15	660 91	9'96	8,15	155 31	<b>7</b> 'E	1,01	8
100,0	53'5	670 91	0'26	24,1	15 571	0,5	12,7	874	0,001	1,08	23 134	Z'96	3,18	22 244	8,8	4,81	0
100,0		9	6,68	0,0	g	7,81	0,0		0,001	0,0	L	۷'98	0,0	9	5,41	0,0	4.18
100,0		907 8	<b>7</b> '66	2,2	3 384	9'0	9'0	SS	0,001	2,6	2 0 2 7	2'96	7,2	676 L	8,5	۱,4	8
0,001	8,6	5 286	8'66	0,4	\$ 280	2,0	2,0	9	0,001	2,8	781 2	€'66	3,0	121 2	۲'0	6,0	9
0,001	0,001	27 077	9'76	0,001	SE 081	þ'Z	0,001	966 1	0,001	0'00	33 949	9,78	0,001	29 749	12,4	0,001	0
	7,82	096 9	₽,26	55,6	6 420	9,7	56,6	089	0,001	3,61	029 9	6,28	3,81	687 9	1,71	56,9	Į.:
0,001	6,61	6 2 3 3 3	9,88	<b>2,8</b> †	0797	4,11	0,08	669	0,001		7 35¢	6,58	8,02	6173	1,91	1,82	ŀ
100,0	9,7	2 0 0 2	9,18	<i>L</i> '9	1 674	18,4	6,81	878	0,001		1868	2,87	1,01	S 66 Z	8,65	22,3	9
0,001		15 836	2'96	2,94	12 347	8,5	24,5	681	0,001	8,74	bb0 91	1,49	7,03	15 092	6'9	7,22	S
(H)%	(∧)%	'n	(H)%	(∧)%	'N	(H)%	(∧)%	N	(H)%	(∧)%	N	(H)%	(A) %	.N	(H)%	(∧)%	7

C.F.P.

Ministères

6261

Total

Ministères

8761

C.F.P.

## Tableau 45

lstoT		
1P •	autres n	oow sa
• sans concours	reclassif	soifice
91 •	répertoi	serioires
ts • artres ■	affiches	səų
IE •	autres n	oow sə
• sans concours	reclassif	soifica
91 •	iotraqàr (	səriotre
Latérales ∎ reconduction d'une concours • atl périole déterminée	sətliches	səy
Mutations		
lesoT		
IP •	autres r	oow sə
• sans concours	reclassi	assifica
91 •	répertoi	eatiotre
• concours	səffiches	səya
anoifomorq		
Mode de sélection Mode de sélection		П
Nominations, provenance et mode de sélection Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations a Fonction publique selon la modalité de nomination, le mode de sélection et la provenan 1979	nies au sein 31 ,eonan	ab nias 8761 ,

17																	
0,001		987 86	7,62	0,001	Se 330	7,27	0,001	61817	0,001	0,001	114 309	۲٬9۲	0,001	30 470	72,5	0,001	088
0,001		046 68	1,72	0,26	24 227	2,27	6'68	999 79	100,0		103 439	0,72	9,16	868 72	1,27	0'06	0E9 t
0,001		888 9	5'97	5,2	978 f	5,47	9,8	<b>⊅</b> 00 <b>⊅</b>	0,001		029 9	7,72	0'9	6181	1,27	۲٬۶	687 ‡
0,001		1 882	6,8		811	9'86	2,5	0971	0,001		1 928	<i>L</i> '9		159	0,56	2,2	<b>⊅</b> 6∠ I
0,001		979	1,65	9'0	671	6'94	۲'0	067	0,001		589	22,0		191	8,87	9'0	979
0,001	0,1	866	52,6	0,1	522	9,87	0,1	982	100,0		1 189	24,6	0,1	592	6,87	1,1	928
0,001	0,001	É	۲'99	0,001	2	6,66	0,001		0,001	0,001	Ġ	0,04	0,001	5	0'09	0,001	8
0,001	0,001	2713	9,52	0,001	079	6,87	0,001	5 028	0,001	0,001	2 927	22,5	0,001	699	0,77		5 253
100,0	8,08	S 191	26,5	€,78	699	0,47		1 622	0,001	2.08	5 346	8,82	8,48	699	۲,8۲	8,87	9771
100,0		595	3,61	0,8	JS	2,08	2,01	210	100,0	10,5	307	1,22	10,3	89	6'22	9,01	539
0,001		721	3,3	1,1	<b>2</b> (3)	۲٬٤6	8,8	611	0,001		159	6'8	8,0	9	١'96	9'9	124
0,001		07	15,0	6'0	9	82,5	9,1	33	0,001	0,1	58	21,4	6'0	9.	9'84	0,1	52
				7,5	F. 7. 7. 8.		3,6	SZ		0,4	411		3,2	12		1,4	66
		66	18,3		Zi	9,08		92	0,001			6,71			9'64		
0,001	(A) %			(Λ) %	N		(A) %	'n		(A) %			(∧) %		9,87	(A) %	

Grand total e même lieu de tr entre villes e intra-régionales régions vers rég régions vers R. R.C.N. vers rég e inter-régionales de nomination<sup>e</sup> Toutes les modalités Rétrogradations "lefoT o même lieu de tr e entre villes e intra-régionales régions vers rég · régions vers R. R.C.N. vers rég ● inter-règionales Régressives ■ Mobilité géographique Modalité de nomination

suite et fin du tableau 44

<sup>a</sup>Langue de travail préférée de l'employé. <sup>b</sup>Dans 959 des en 1978 et 607 en 1978, les documents de nomination ne précisent pas la langue de travail prélérée. Chars 605 cass en 1978 et 472 en 1979, les docurents de nomination ne précisent pas le lieu de "Les 5 fetrogradations de 1978 et les 3 de 1979 se sont produites dans le même lieu de travail. "Chars 620 cass en 1978 et 576 en 1979 les docurents de cass en 1978 et 576 en 1979 les docucont produites dans le même leu de travail. "Chars 620 cass en 1978 et 576 en 1979 les documents de nomination ne précisent pas la modalité de "Dans 620 cass en 1978 et 576 en 1979 les docu-

100	785 89		0,001	169 81		0,001	49 302		0,001	808 94		0,001	21674		0,001	899
	200 09	27,3		109 81	72,1		40 202	100,0		808 92	2,85		12916	0,17		899
	866 04	6'08	9.99	12 447	9,89	1,88	27 667	0,001	7,88	45 850	0,62	6,73	12416	2,07	1,88	170
9	3 238	0,02	7,4	988	0,4	5,4	5 651		5,3	Z01 Þ		5,3	1154		<b>b</b> '9	090
ļ .	6161	0 96	<b>1</b> '0	18	672	2,5	1 236	0 001	۲,٢	1 268	1 82	9'0	901	8.17	1,2	891
0		1,8	9'0		7,59	۷'0		0,001	9'0		4,8	9'0	0 14 1 A	6,19	9'0	
		24,2	0,1		7,47	0,1	331	0,001	1.51		22,5	1.11	66	<b>⊅</b> '9∠	1.41	988
2		6,72		961	2,17		009	0,001	+ +	<b>7</b> 98	1,72	1 1	532	4,17		619
31	21 620	22,5	26,0	998 7	8,87	7,88	609 91	100,0	34,9	268 837	0,85	7,48	2137	5,17	1,35	ולל
)	878	0,08	9'0	STI	0'04	9'0	561	100,0	9'0	430	7,55	۲,0	971	€'99	9'0	987
)	91	۷'9	0,0	l.	6,56	0,0	ÞΙ		0,0	91		0,0	0		0,0	91
) .	91		0,0	2		0,0	El		0'0	8		0,0	2		0,0	9
) /	54		0,0	Þ		0,0	50		0'0	14		0,0	2		0,0	12
100	77072		0,001			ofoot										
		0'07		E773	01+1	0 001	201 02	alaat	0,001	33 848	-1	0,001	1267		0,001	49
26	611 92	Se,3	۲,89	\$ 5 2 4 ¢	<b>5,47</b>	4,29		100,0	6,26 0,001		<b>53'9</b>	1,86		<b>9'5</b> 2	9,19 0,001	500
ל ל	1210		8,4 7,59	<u> </u>	72,5		201 02	0,001		33 949	53'2		7 921	6,87		069
Þ 🔅	120 Y 14	56,3		778 9	72,5 74,0	<b>⊅</b> 'Z6	20 107	0,001	6,26	138 18	23,5	1,66	478 T 374	£,87	6,16	069
ν , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	1210	6,9	8'7	328	92,9	4,4	18 586	0,001	F,8 E,Se	1720	3,5	1,86	451 478 T	£,87 £,87	6'16	06
) ) )	421	27,1	8,4	77E 9 358	72,5 74,0	4,4 4,4	989 81	0,001	5,1 F,3	027 1	23,5	5,7	134	£,87	6,t 6,t	06
	33	24 3 5 5 6 5 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6	7,61 7,61 8,7 8,7 8,7 8,7 8,7 8,7 8,7 8,7	7,91  10,0  10,0  10,0  11,0  10,0  11,0  10,0  11,0  10,0  11,0  10,0	7,91  81  81  81  81  82,52  82,52  83,52  84,5  86,6  86,6  88,6	24, 2	24	667     6.61     2     7.88       81     7.0     2     7.88       7.0     1     6.00     5       81     7.0     30.0     6.0     6.0       81     7.0     30.0     6.0     6.0       82     8.0     2.1     0.0     1.0       82     6.72     30.0     3.0     1.0       80     6.72     30.0     3.0     1.0       80     6.72     30.0     7.47     1.0       80     9.0     7.47     1.0     1.0       80     9.0     7.47     1.0     1.0       80     9.0     7.47     1.0     1.0       80     9.0     7.47     1.0     1.0       80     9.0     7.47     1.0     1.0       80     9.0     1.0     1.0     1.0       80     9.0     1.0     1.0     1.0       80     9.0     1.0     1.0     1.0       80     9.0     1.0     1.0     1.0       80     9.0     1.0     1.0     1.0       90     1.0     1.0     1.0     1.0       10     1.0     1.0     1.0     1.0 <t< td=""><td>  AS</td><td>AST     AST     AST     C.E8     0.001       BT     C.E1     C.E8     0.0     C.O01       BT     C.E1     C.E8     0.0     C.O01       BT     C.E1     C.E8     0.00     C.O01       BT     C.E8     C.E9     C.O01     C.O01       BT     C.C8     C.C9     C.C9     C.C9     C.C9     C.C9       BT     C.C9     C.C9<!--</td--><td>\$1     \$1     \$2.68     \$0.001     \$1       \$1     \$1     \$2.68     \$0.00     \$1     \$0.001     \$1       \$1     <t< td=""><td>FIX. Table 1</td><td>  Fig.   /td><td>  P.S.   /td><td>  Table   Tabl</td><td>Tolument of the content of the conte</td></t<></td></td></t<>	AS	AST     AST     AST     C.E8     0.001       BT     C.E1     C.E8     0.0     C.O01       BT     C.E1     C.E8     0.0     C.O01       BT     C.E1     C.E8     0.00     C.O01       BT     C.E8     C.E9     C.O01     C.O01       BT     C.C8     C.C9     C.C9     C.C9     C.C9     C.C9       BT     C.C9     C.C9 </td <td>\$1     \$1     \$2.68     \$0.001     \$1       \$1     \$1     \$2.68     \$0.00     \$1     \$0.001     \$1       \$1     <t< td=""><td>FIX. Table 1</td><td>  Fig.   /td><td>  P.S.   /td><td>  Table   Tabl</td><td>Tolument of the content of the conte</td></t<></td>	\$1     \$1     \$2.68     \$0.001     \$1       \$1     \$1     \$2.68     \$0.00     \$1     \$0.001     \$1       \$1 <t< td=""><td>FIX. Table 1</td><td>  Fig.   /td><td>  P.S.   /td><td>  Table   Tabl</td><td>Tolument of the content of the conte</td></t<>	FIX. Table 1	Fig.   Fig.	P.S.   P.S.	Table   Tabl	Tolument of the content of the conte

8761

nonination.

ments de nomination ne précisent pas la modalité de Dans 620 cas en 1978 et 576 en 1979, les docusont produites dans le même lieu de travail. es 67et eb 8 sel le 87et eb anoitabargontes 3 de 1979 se °Dans 502 cas en 1978 et 472 en 1979, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail préférée. ments de nomination ne précisent pas la langue de <sup>8</sup>Langue de travail préférée de l'employé. <sup>b</sup>Dans 959 cas en 1978 et 607 en 1979, les docu-

Totale ent eb ueil emêm • e intra-régionales • entre villes • règions vers règi O.A saev snoigéa • . R.C.N. vers régio ● inter-régionales autres = e même lieu de tra e entre villes ● intra-régionales régions vers régi O.A saev snoigéa ... periode déterminée R.C.N. vers régic e inter-régionales nomination pour une Zatérales 🔤 reconduction d'une Mutations Totale e même lieu de tra entre villes e intra-régionales régions vers régio · régions vers R.C. R.C.N. vers régio e inter-régionales Promotions Modalité de nomination

Fonction publique selon la modalité de nomination, la mobilité géographique et le groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations au sein de

Nominations, mobilité géographique et groupe linguistique

Mobilité géographique

Tableau 44

9781 19 8781

0,001		957 86	6'27		<b>Þ</b> EE <b>2</b> Þ	52,1	0,001	21 455	0,001		114 309	S'SÞ	0,001	25 025	24,5	0,001	752
100,0		046 68	9'67	9'86	44 326	þ'0 <u>9</u>	9,78	pp0 9p	0,001		103 439	1,74	9'86	972 87	6'79	6,78	€69
0,001	3 3	888 9	32,6	7,8	1971	<b>b</b> ,78	1,7	1898	0,001		029 9	29,5	7,8	1 936	5,07	₽,7	<del>7</del> 89
0,001	6,1	1 882	26,0	0,1	067	74,0	7,2	1 392	100,0	۲,۱	1 928	26,3	6'0	184	۲,4۲	2,3	100
100,0	۲٬0	979	26,0	4,0	891	0,47	6'0	874	0,001	9'0	989	7,62	4,0	183	٤,٤٢	8,0	209
100,0	0,1	866	0,35	۲'0	346	0'99	٤,١	679	0,001	0,1	1 185	34,0	8,0	403	0'99	6,1	287
0,001	0,001	<b>E</b>	5,55	0,001	1.77	۲٬99	0,001	2	0,001	0,001	S	0'0	0'0	0	0,001	0,001	g
100,0	0,001	2713	1,85	0,001	1 034	6,19	0,001	6791	oʻoo.	0,001	2 927		0,001	1 085	6,29	0,001	842
	0100								100,0			1,75			0 69		
0,001	8,08	191 2	6,75	<b>p</b> '08	188	1,29	0,18	1 360	1000	2,08	5 346	6'98	T,TT	843	1,48	9,18	503
0,001	۲'6	292	8,26	£,8	98		0,18	921		10,5	307			105			202
0,001	7,4					1,59	0,18		0,001	10,5		6'98	T,TT		1,49		
0,001	7,4	Z9Z	8,56	8,3	98	S,78	2,01 0,18	971	100,0	10,5	208	34,2	7,6	105	8,23	0,11	202
100,0 0,001 100,0	۲٬4	127	40,2 8,28	€,8	98	8,63	2,4 3,01 6,18	94	100,0	4,4 8,01 5,08	307	3,4,2	£,8 7,9	901	8'99 8'99	3,9	72
0,001 0,001 0,001 0,001	(V) %	.W 93 721 262 262 263	(H) %	(V) %	98 98 LS 8t	(H) % 0,88 0,88 8,98 5,78	8,1 8,01 8,01	A5 22 25 76	0,001 0,001 0,001 0,001	(V) % 0,4 0,1 4,4 3,01	N 307	36,9	∠'∠∠ ∠'6 €'9 (∧) %	901 29 101	(H) %	2,6 0,1 9,2 3,9	77 202

	Grand total	
		t əb uəil əməm •
	ealenoigė1-e1tni ●	entre villes
		èr stev snoigèr •
		.A sas snoigèr •
eà1isbom sal teatuoT ∂noitsnimon ab	səlธnoigən-191ni ●	gèn anev .M.⊃.A •
⁴anoitsbargortèR		
	°lefoT	
		t əb uəil əmêm ●
	eelsnoigê1-s1fni ●	• entre villes
		régions vers ré
		.R stev snoigėt
Rėgressives	səl¤noigèr-1ə‡ni ●	P.C.N. vers réç
		enbidd

suite et fin du tableau 43

o Dans 502 cas en 1978 et 472 en 1979, les docu-ments de nomination ne précisent pas le lieu de travail. Eues 5. rétrogradations de 1978 et les 3 de 1979 se cont produites dans le même lieu de travail. €Dans 620 cas en 1978 et 576 en 1979, les docu-ments de nomination ne précisent pas la modalité de ments de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

nomination.

100,0	0,001	785 89	0,03	0,001	34 201	0,08	0,001	34 186	0,001	0,001	808 97	1,74	0,001	36 160	6,23	0,001	848
0 001	0'69		0 03	9'89		0 03	p'69		0 001	Z'99		1 20	8,88		0 63	8,48	
0,001		40 338	9'67	3 03	20 016	p'09	7 03	20 322	0,001	2 33	42 820	0,84	0 93	20 534	92'0	640	988
100,0	5,2	3 538	32,7	3,4	1 158	٤,78	0,7	2 380	100,0	6,3	701 4	29,3	5,5	1 204	۷,0۲	1,7	808
	6,1	1319		1,1	275		8,2	845		7,1	1 268		0,1	398		2,2	006
1001			28'6		-	4,17			0,001			29,0			0,17		
100'	9'0	6443	6,82	4,0	128	1,17	6'0	315	0,001	9'0	077	6,88	4,0	671	١,88	7,0	168
1001	0,1	207	32,5	۲,0	228	9,78	⊅,↑	727	100,0	1,1	<b>7</b> 98	7,88	8,0	292	£,88	4,1	975
	31,6	21 620		35,4	12 109		8,72	1136		34,9	768 92		37,2	13 438		93,0	668
100,	9'0		0,88	<b>Þ</b> '0		0'77	0'0		0,001	0'0		1,03	+10	#000	6'67	.10	
100,		ETE	0,14	V U	153	0'69	9'0	220	0,001	9'0	430	9'98	7'0	123	<b>t</b> ' <b>t</b> 9	7,0	772
100,	0,0	91	0,04	0,0	9	0,09	0,0	6	100,0	0,0	91	3,75	0,0	9	62,5	0,0	10
100,	0,0	31	5,53	0,0	8	۷'9۶	0,0	L	100,0	0,0	8	3,75	0,0	ε	62,5	0'0	g
001	0,0		003	1,0		2 31	0,0		0 001	0,0		3 26	0,0	***************************************	3 69	0,0	
0,001		24	0,87		81	25,0		9	0,001		71	6'26		13	۲,۲		ŀ
100	0,001		0,87	0,001		0'9Z	0,001		0,001	0,001		6'76	0,001		1,7	0,001	
_		770 72	<b>6,5</b> ₽		<b>81 786</b>	<b>26,5</b>	0,001	162 21	0,001		676 88	95,9		<b>977 71</b>	<b>₽,72</b>		
100,	8,26 <b>0,001</b>			0'001						8,29 <b>0,001</b>			0,001				1909
100,		<b>110 12</b>	5,54		11 786	s'9s	0,001	16 291	0,001		33 349	<b>9'77</b>		977 71	7,88 <b>4,78</b>	0,001	£09
100,	8,29	25 119 770 72	<b>5'67</b>	6'96	98711	\$'9\$ 0'9\$	<b>0'001</b>	13 816	0,001	6,26	31 351	27,4 44,3	0'96	13 870	8,27 7,88 <b>4,78</b>	8,68 0,001	197
100,	8,5g	1210	<b>5'67</b>	6'96	898	<b>5,95</b> 0,88	\$'.5 \$.6 \$\phi_00\phi	13 816	0,001	6,1 1,8 8,26	1720 18	<b>9'77</b>	0'96 ε'ε τ'0	9 <b>&gt;&gt; 1</b> 2 820	7,88 <b>4,78</b>	2,3 6,4 89,5	197
100,	6,0 6,1 8,26	1210	<b>5'67</b>	6,8e	898	\$'9\$ 0'9\$	6,0 6,0 6,00 6,00	13 816	0,001	6,0 8,1 7,8	1720 18	27,4 44,3	1,0 0,8e	9 <b>&gt;&gt; 1</b> 2 820	8,27 7,88 <b>4,78</b>	0,1 2,3 6,48 0,001	197
100,	8,5 <sub>4</sub>	1210	29'82 43'2 9'62	3,0	98 <b>2 11</b> 898 399	<b>s'9s</b> 0'99  *\'0\tau \( \tau'\) \( \tau'\) \( \tau'\) \( \tau'\)	\$'.5 \$.6 \$\phi_00\phi	365 15 291	100,0	6,1 1,8 8,26	33 354 3 351 3 351	10.9 44,3 42,6	0'96 ε'ε τ'0	9 <b>44 44</b> 028 81 12 820	1,68 6,27 7,88	2,3 6,4 89,5	\$603 197 198 188
100,	6,0 6,1 8,26	148 421 210 25 119 27 077	9'62 9'67 9'67 9'68	6,8e	982 LL 898 LL 898 99	<b>s'9s</b> 0'99  ₺'0∠ ∠'98  \$'06	6,0 6,0 6,00 6,00	134 365 365 365 365 365 365 365 365 365 365	100,0 100,0 100,0 100,0	6,0 8,1 7,8	209 23 349	10,01 10,9 10,9 10,9 10,0	1,0 0,8e	13 870	0,0e 1,e8 7,88	0,1 2,3 6,48 0,001	\$093 \$546 \$546

### Tableau 43

Nominations, mobilité géographique et sexe Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations au sein de Fonction publique selon la modalité de nomination, la mobilité géographique et le sexe, 1978 et 197

de nomination	Mobilité géographique	
su		
	ealenoigèr-refini ●	oigèr s'ev .N.O.A •
		• régions vers R.C.
		e régions vers régio
	eelanoigèn-ratini	entre villes
		vent eb ueil emêm •
	*lstoT	
8		
reconduction d'une nomination pour une période déterminée	səlsnoigèr-rəfni ●	• R.C.N. vers région
		• régions vers R.C.
		régions vers régic
	səlsnoigèr-sıtni ●	entre villes
		e même lieu de trav
autres	e inter-régionales	• R.C.N. vers régio
		régions vers R.C.
		• régions vers régio
	eelanoigè1-a1tni ●	entre villes
		ent əb uəil əməm
	*lstoT	

\*\*Bans 502 cas en 1978 et 472 en 1979, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail. \*\*Des 5 rétrogradations de 1978 et les 3 de 1979 se sont produites dans le même lieu de travail. \*\*Dans 520 cas en 1978 et 576 en 1979, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de ments de nomination ne précisent pas la modalité de

nonination.

	0,001	90/96		0,001	987.76		0,001	L/69		0,001	906 411		0,001	104 382		0,001	<b>b16</b>
100,0		332 00	0't6		302 00	0'9		+203	100,0		000 777	5,16		300 101	۲,8		,,,,
100,0	7,85	38 226	۱٬86	4,04	913 78	6,1	6,11		0,001	9,35,6	989 01	2,86	3,78	971 68	8,5	3,31	689
0,001		8 286	6,76		8115	2,1	2,9	171			11 239	6'96		11 186	1,5	9,6	898
100,0	20	989	1,86	2.0		6'9	8,0	74	0,001		,,,	4,19		089	9,8	9'0	79
100,0		899 19	2,06			8'6	SԠ8	2 043	100,0		938 19	0,78	1,13	68 383	80, ۱		242
0,001	0,001	997 86	0' <del>1</del> 6	0,001	987 26	0'9		176 3	0,001	0,001	114 309	5,19	0,001	104 395	۲,8	0,001	<b>*16</b>
0,001		177 98		0,68	169 28	8,4	0,07	4 180	0,001	1,88	079 001	2.26	6,88		8,7	9'6∠	168
0'001		200 ++	1 28			6'71		1671	0 001			0 30		Contract of the Contract of th	8,41	20,4	023
0,001		332 60	0'46		387 26	0'9		1763	0,001	0,001		6,19	0,001	104 306	۲,8	0,001	416
0,001	2,49	₹00 €6			741 88	2,8	6,18	Z98 Þ	0,001	2,49	829 701	95,0	8'76		0,8		818
100,0		921 9	9,87		<b>∠90</b> ⊅	21,4	9,81	6011	0,001	6,3	1909	8,87		877 Þ	S,tS		982
0,001	0,001	<b>E</b>	۲,88	0,001	2	6,66	0,001	1	0,001	0,001	, <b>9</b>	0,001	0,001	S	0'0	0,0	0
		N A							(H) %		N O					(Λ) %	
	Total			1979 səréteir	γiM		.9.3.C	)		lsto	1		1978 istères			C.F.P.	

nomination.

**Total**b période déterminée période déterminée periode indetermin période déterminée période déterminée période indétermin période indétermin modalitè d'emploi période indétermin Total on sons-3Lonbe dans le même grou ednoub-snos no agroupe • dans un autre grou FletoT dans le même mini de nomination<sup>d</sup> • dans un autre mini e ministère Toutes les modalités Retrogradations<sup>o</sup> Mobilité professionnelle Modalité de nomination

suite et fin du tableau 42

\*L'addition de ces fotaux ne correspond pas à la comme de l'addition de ces fotaux ne correspond pas à la comme de l'addition de cas l'avaires les modalités de nomination parce d'occuments de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement de ministère.

\*L'addition de ces fotaux ne correspond pas à la publication de rest fotaux ne correspond pas à la cample i changement de si modalités de nomination parce que, dans 16 cas en 1978, les documents de nomination parce pour pas en 1978, les documents de nomination parce and pas de la fotaus se acoursponde et d'a pas de la fotaus de comportent au la comporte et de la changement Les As latrogradations et d'a changement de groupe ou de sous-groupe et d'a changement de groupe ou de sous-groupe et d'a changement de groupe ou de sous-groupe et d'a changement de groupe et de de la changement de groupe et de groupe et de la changement de la changemen

ments de nomination ne précisent pas la modalité de

0,001	0,001	2713	7,26	0,001	2514	٤,٢	0,001	188	0,001	0,001	2 927	<b>b</b> '06	0,001	2 647	9'6	0,001	08
0.001	14,3	55 155	7.66	16,2	250000	£ Z	2,0		0 001	1,91	77777833	V 06	8,81		96	6'8	10.00
0,001		387	0'66		383	۱,0		<b>*</b>	0,001		174	∠'⋫6		977	6,8		25
0'001	T,T	510	0,66	8,3	500	C'O	9,0	1	0,001	7,11	148	۲٬۲6	12,6	333	2,3	2,9	8
0,001	1,6	10	9'66	2,9	1,	9'0	0,8	10	0,001	1,2	79	2 20	2,2	<b>Z</b> 9	3.3	8,1	29
0,001	0,41	48	1,88	0'07	ÞΣ	6,11	0,20	UF	100,0	1,07	69	6,19	<b>4</b> ,88	79	1,8	1,88	
100,0	6,47	2 0 3 2	6'06	3,57	848 1	١'6	95,56	481	0,001	1 02	2 0 2 2	£,88	V 89	1181	7,11	1 98	17
-	0,001	2713		0,001	2514		0,001	199		0,001	2 927		0,001	2 647		0,001	08
100,0			7,26		0-7, -, ASS.	٤'٢		*****	100,0		6 37 X	<b>Þ</b> '06			9'6		/
	€,87	S 009		8,87	086 1		7,44	68		6,47	261 2		4,87	5 074		1,54	81
100,0		090 6 %	Z'96		080 F	€,4		00	0,001		0010	9'76		7200	<b>p</b> '9		0,
	7,65	<b>779</b>		2,15	234		5,33	011		1,62	736		21,6	673		6,78	. 29
0,001			6,28			1,71			0,001			0,87			22,0		
	0,001	2713		0,001	2514	-1.	0,001	661		0,001	2 927	. (	0,001	2 647	-1-	0,001	08
0,001	7,28	water to the second	7,26	7,88	100 - 100 Fib. 1400	ε,7	L'L7	photodryna (18	0,001	9,88	5001 (4.6), 60000000	⊅'06	1,06	attable a 200s	9'6	9,87	
	7 38	5 326		2 88	2 231		LLV	96		9 88	265 2		1 00	5 386		9 62	90
0,001	0,41	100 100	6'96	11,3		1,4	62,3		0,001	4,11		1,26	6'6	<u> </u>	6'2	26,4	
	5,41	785		6 + +	283		603	104	-4	V 11	335	-1	0 0	561		V 90	12
0,001			1,87			6,92	-		0,001		16.31.01	6'77			1,55		
	0,001	46 340		0,001	43 077		0,001	3 263		0,001	49 503		0,001	\$90 S\$		0,001	68
0,001			93,0			0,7			100,0			0,16			0'6		_
	0,62	13419		8,08	13 582		1,4	134		20,4	11101		21,6	897 6		1,8	89
0,001			0,66			0,1			100,0			96'9			3,5		-
	8,81	0019		9,41	9929		1,4	134		2,81	<b>⊅</b> 00 6		4,91	6 <b>7</b> 78		7,8	99
0,001	-1-		6,76	-1-	·	1,5	-1-		0,001	-1-	***************************************	2,79	-1-		8,2	-1:	
0,001	6'0	914	9'86	6'0	388	6,8	8,0	72	0,001	8,0	988	6,88	8,0	343	1,11	0,1	643
0 001	6,83		03.6	7,53		9 9	0,16		0 001	9'09		0 88	2,88		+ + +	2,28	
0,001		26 106	9,88		881 88	4,11		2 968	100,0		30 000	<b>⊅</b> '_18		26 219	12,6		18
0 007	0,001		0 00	100,0			100,0		0 007	100,0		7 20	0,001		0 0,	0,001	
100,0		46 340	0,56		770 54	0,7		3 263	0,001		€05 64	0,19		45 064	0'6		68
	8,48	93 : J. S.		0,88	9.900		0,07			7,48	7-22-2		86,3			2,87	
0,001		99 309	2,49		37 026	8,8		2 283	100,0		41914	۲٬۱6		16486	6,8		83
	15,2	Ca . 2		14,0	64-225		30,0	150.22		16,3	En Mari		7,41			21,5	
0,001		1607	1,88		1909	13,9		086	0,001		689 4	4,78		6633	12,6		99
	0,001	46 340		0,001	43 077		0,001	3 563		0,001	£09 6Þ		0,001	\$90 St		0,001	
100,0		000 90	0'86		220 60	0,7		3 363	0,001		VO 503	0,19		N90 31	0'6		68
	95,5	42 864		7,56	176 04		<b>⊅</b> '9∠	2 493		92,0	46 529		0,59	91617		4,18	13
100,0		1 000	94,2		12007	8,8		207 C	0,001		00337	1,26		31011	6'4		0,
	3,7	947E		6,3	2 706		23,6	044		0,8	3 974		0,7	3 148		9,81	56
0,001		327 0	8,77		179 (A.) 8181	2,22		UZL	0,001		7200	2,67		0710	8,02		30
	0.001	22 047		100.0	21 240		0.001	209		0.001	27 305		0.001	56 320		0.001	98
0,001			7,76			2,3		203	0,001		300 20	<b>b</b> '96		000 30	9'€		30
	(4) 0:			(4)			()									4	
, ,	(∧) %	N		(A) %	N		(A) %	'N		(∧) %	N		(A) %	N S		(∧) %	.N
(H) %			(H) %			(H) %			(H) %		E . 18. 78	(H) %	1		(H) %	)	
	1703.00			0010													
	lotal			1979 senétein	iM		.9.3.C	)		lsto	L		1978 seres	niM		.9.F.P.	

suite du tableau 42

distoT periode determ période déterm g beriode inder période déterm periode determ • période indétei période indéter modalite d'emploi période indéter IstoT on sons-droup • dans un autre on sons-duonbe @ droupe emême le même Totale • dans le même · dans un autre • ministère essives ■ Total benode detern période détern a periode inde période détern période détern etèbni eboineq . periode indete période indéte modalité d'emploi **Intotal** on sons-duonb e dans le même on sons-duonb dans un autre a groupe \*lstoT dans le même dans un autre e ministère autres = période déterminée nomination pour une reconduction d'une Zatérales 🔳 Mutations Mobilité professionnelle Modalité de nomination \*L'addition de ces fotaux ne correspond pas à la comme de foules les modalités de nomination pare somme de foules les modalités de nomination pare que, dans 620 cas en 1978 el 576 en 1979, les documents de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement de minatière.

\*L'addition de ces totaux ne correspond pas à la somme de foules les modalités de nomination pare aucur changement pas la modalité d'emploi, "Des 5 letrogradations en 1978, une comporte un ration ne précisent pas la modalité d'emploi, "Des 5 de groupe ou de sous-groupe.

\*Chang SQU cas en 1978 et 576 en 1979 les documents de nomination pare aucur changement. Les 3 retrogradations de 1979 par 620 cas en 1978 et 576 en 1979 par 620 cas en 1978 et 576 en 1979 par 620 cas en 1978 et 576 en 1978 et 576 en 1978 et 576 en 1979 en 1979 et 576 en 1978 en 1978 et 576 en 1978 en

0,001	0,001	770 72	9'76	0,001	25 081	<b>b</b> 'L	0,001	966 1	0,001	0,001	33 949	9,78	0,001	29 749	12,4	0,001	00
0,001	9'9	<b>767</b> I	۷'96	6'9	157.1		0,5	09	0,001	<b>7</b> '9		9'76	8,8	2017	<b>p</b> 'L	8,8	19
	2,8	9291	6,76	6,6	079 1	۲,5	8,1		0,001	9'9	2 194	6'96		2 104	۱,4	2,1	06
		781	۷٬46		771	6,3	9'0	01	0,001	6'0		9 76			<b>b</b> ,8	<b>7</b> '0	91
	C'00	714 62	6,16	8,28	21 527	۲,8	L'46	068 1	0,001	2,88	892 62	9,88	2,28	SE 348	4,81	6,86	50
	0,001	27 077	9'76	0,001	25 081	۵,۲	0,001	966 L	0,001	0,001	33 949	9,78	0,001	29 749	12,4	0,001	00
0,001	7,88	53 475	p'p6	4,88	22 170	9'9		1 305	01001	9,88	29 416	0,00	8,78	201 92	2,11	8,87	60
0,001	5,51	700 C		9,11	1162	19,2	94,6	169	0,001	4,81	676 EE	£,08	12,2	3 642	۲٬6۱	21,2	16
			9 <b>,29</b>			£4,7	0,001	966 1	0,001	0,001	33 949	9,78	0,001	29 749	12,4		00
0,001	۷'96	52 953	2,56	€'96	751 42	8,8	3,88	992	0,001	2.26	1 625	2,88	8'96	58 202	8,11		61
	6,4	1 184	1,08	7,8	<b>⊅</b> 76		3,11	530	0,001	8,4	1 625	9'94	2,4	1 244	23,4	1,6	1.8
_	(A) %	'N		(∧) %	'NI		(∧) %	N		(A) %	N S		(∧) %	°N	(H) %	(∧) %	·N
		N			IIIAI	(H) %	.4.4.0	)	(H) %	otal	L	(H) %	ISTETES	uIM	(H) %		
	letoT			9791	-:   1		030			1010.			8761				

וועט	69	de.
------	----	-----

## Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations au sein d Nominations, provenance et mobilité professionnelle

9781 to 8781 Fonction publique, selon la modalité de nomination, la mobilité professionnelle et la provena

Mobilité professionnelle

· dans un autre mini e ministère

a duonbe

• dans le même min

Totala

aans un autre grou

ədnoz6-snos no

on sons-duonbe dans le même grou

**IstoT** 

période indétermin olqmə'b ətilsbom période indétermin

pèriode déterminée période indétermin

beriode indetermin période déterminée

période déterminée période déterminée

distoT

Modalite de nomination

Promotions

<sup>b</sup>L'addition de ces totaux ne correspond pas à la changement de ministère. documents de nomination ne précisent pas s'il y a eu somme de toutes les modalités de nomination parce que, dans 620 cas en 1978 et 576 en 1979, les aL'addition de ces totaux ne correspond pas à la

ne comportent aucun changement de groupe ou de changement de groupe ou de sous-groupe et 4, aucun changement. Les 3 rétrogradations de 1979 cDes 5 rétrogradations en 1978, une comporte un somme de toutes les modalités de nomination parce que, dans 16 cas en 1978, les documents de nomi-nation ne précisent pas la modalité d'emploi.

eons-droupe.

100,0	0,001	640 411	<b>b</b> ' <b>b</b> 6	0,001	817 701	9'9	0,001	166 9	0,001	0,001	133 534	9,16	0,001	155 522	4,8	0,001	672
	0,0	ε	۲٬99	0,0	S	8,68	0'0	10.74	0,001	0,0	9	0,001		g	0,0	0,0	0
0,001		2713	7,26	2,3	2514	٤,٢	1,5	661	0,001	2,2	2 927	<b>⊅</b> '06	2,2	2 647	9'6	2,5	280
0,001	9'07	046 340	0,86	0,04	43 077	0,7	6,18	3 263	0,001		£09 6t	0,16	6,88	†90 St	0'6	39,4	664
0,001	19,3	ZS 047	۲٬۲6	20,0	21 240	2,3	0,8	<b>20</b> 9	0,001	20,4	27 305	Þ'96	21,5	Se 350	9,8	7,8	986
0,001	7,82	770 72	9,26	23,3	180 92	4,7	31,5	966 1	0,001	25,4	33 949	9'48	24,3	₹6 <b>⊅</b> £67	12,4	37,2	200
0,001	13,4	15 293	9,76	13,9	£86 †1	₽'ፘ	7,8	390	0,001	4,41	19 225	6'76	9,41	098 71	1,7	12,1	392
(H) %	(∧) %	.N	(H) %	(∧) %	N	(H) %	(∧) %	'N	(H)%	(∧) %	N	(H) %	(A) %	€N.	(H) %	(A) %	.N
	otal	1		979 serères			.9.3.	0		lsto	1		1978 serères			.9.3.	0

	= Rétrogradations		
		esvizesives ●	
			e autres
			etéb eboiréq
	anoitatuM	e latérales	reconduction     nomination
Vominations au sein de la Fonction publique	enoitomor4		
Vominations à la Fonction	publique		
Toutes les catégories <sup>b</sup>			

suite et fin du tableau 41

Note: Pour la catégorie Haute direction, les données de 1978 différent de celles publiées dans le rapport annuel de l'an demier parce qu'il y a eu une modiffication dans le traitement des documents de modification dans le traitement des documents de modification comincation. <sup>b</sup>Comprend 83 nominations en 1978 et 69 en 1979 à des postes qui n'ont pas encore été classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles. \*Dans 620 cas en 1978 et 576 en 1979, les documents de nomination.

Oomination.

	0,001	32 012		0,001	31854		100,0	158		0,001	₹69 <b>₹</b> 8		0,001	395 75		0,001	159
100,0		0,000	9'66			9'0			0,001			<b>L'66</b>			€,0		
	0,0	0		0,0	0		0,0	0		0,0	2	01001	0,0	2	0,0	0,0	0
0,0			0,0			0,0	011		0,001	710		0,001	3,2		0,0	8,0	
100,0	3,5	1111	۷'66	3,5	801 f	6,0	6,1	ε	0,001	3,2	1 206	6'66	3.5	1 205	١,0	80	L
0 001	9'17	13 329		9'17	13 242		1,88	78		6'98	13912		8,88	13 842		6,43	04
100,0		000 61	8,66		07007	۷'0			0,001			9'66			6,0		
0,001	4,81	968 9	8,66	3,81	988 9	2,0	€,8	01	0,001	7,62	976 8	6'66	7,62	£168	١,0	€'6	12
100,0	12,3	3 930	1,66	12,2	868 8	6'0	23,4	78	0,001	5,51	₽ 054	9'66	13,3	∠66 Þ	9'0	50,9	72
0,001	23,6	999 /	۲٬66	7,52	<b>7</b> 797	ε,0	13,3	12		22,5	0848	8'66	22,5	1948	2,0	7,41	61
	100,0	S6t 9t		0,001	167 97	_	0,001	1 004		0,001	061 83		0,001	784 <u>2</u> 8	-6-	0,001	60.
0,001			8,76	. ( .		2,2	. 10		0,001			7,86	0,0		1,3	0,0	-
100,0	0,0	\$	0'0	0'0	0	100,0	1,0	1	0,001	0,0	3	0,001	0 0	3	0'0		0
100,0	8,1	728	٤'66	8,1	128	۲٬0	9'0	9	0,001	8,1	<b>∠</b> †6	8,89	8,1	186	۲٬۱	2,3	91
	39,2	18 230	9'26	1,98	17 792	2,4	9,54	438	100,0	36,0	18 630	9'86	32'0	18 377	<b>†</b> 'l	0,88	893
	2,85	13 118	8,79	2,85	12 835	2,2	2,85	283	0,001	27,5	41941	۷'86	27,5	14 420	٤,١	9,72	<b>76</b> 1
0,001	1,22	10 282	9'26	22,0	10 028	2,5	26,3	524	0,001	24,8	13217	9'86	8,45	18081	۲,۱	26,5	981
0,001	0,8	3 726	<b>7</b> '66	1,8	3 705	9'0	2,1	12	0,001	1,01	£7£ ð	0'66	1,01	2 3 3 5 0	0,1	3,7	63
_	(∧) %	N	_	(A) %			(∧) %	2015-01 2015-01		(∧) %	N		(∧) %	TKI TO S	(H) %	(A) %	.VI
(H) %		N	(H) %		N	(H) %	(/\/) %	N	(H)%		14	(H) %	(//) %	14	(H) %		14
	Total			sərətsir	niM		.9.3.C	)		Total	L		sənətsi	niM		.9.A.C	)
	1-4-2			6261									8761				

	anoitabargontàR 🔳			
		● régressives		
			• autres	
	CHOMBINA —	מובומובי	• reconduc nominati période c	ation po
	anoitatuM	e latérales		doitorib
ominations au sein e la Fonction publique	anoitomor9			
ominations à la Fonction	enbildue			
noitation				
°lato				
	enoitsbargortèA 🔳			
		● régressives		
			• autres	S
			nominat période	
	anoitatuM	e latérales	• recondu	
Vominations au sein de la Fonction publique	enoitomor4			
ominations à la Fonction	publique			
itertainimbs neituo				
Catégorie professionnelle	on ab atilisboM	noitsnin		

Note: Pour la catégorie Haute direction, les données de 1978 différent de celles publiées dans le rapport annuel de l'an dernier parce qu'il y a eu une modification dans le traitement des documents de modification dans le traitement des documents de nomination. <sup>b</sup>Comprend 83 nominations en 1978 et 69 en 1979 à des postes qui n'ont pas encore été classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles. aDans 620 cas en 1978 et 576 en 1979, les docu-ments de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

noitenimon.

\*letoT

suite du tableau 41

	100,0			100,0			100,0			100,0			0,001			0,001	
100,0		2988	1,26		8 162	6'4		007	100,0		10 648	9'89		108.7	31,4		748
0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0'0	0,0	0
0,001	2,3	802	8,16	2,3	161	2,8	2,4	<b>Z</b> I	0,001	6,1	503	4,17	2,0	145	9,85	7,1	89
100,0	9,08	§2 709	8,88	29,5	5 402	S,tt	43,4	304	0,001	8,16	(986,6//	2,69	32,1	5 343	8,05	31,2	270
0,001	3,51	<b>⊅61 1</b>	6,76	14,3	6911	2,1	9,8	SZ	0,001	12,9	S7E 1	2,17	4,81	776	8,85	8,11	968
100,0	9'07	869 E	2,19	Z,04	872.8	8,8	0,84	315	0,001	38,4	780 ₽	٤,73	7,78	2 750	7,28	6'68	755
0,001	12,8	1 135	9'96	4,81	<b>≯</b> 60 ↓	⊅,€	₽'9	38	0,001	7,41	078 1	9'49	9'71	1 062	32,4	2,81	809
0,001	0,001	905 61	4,58	0,001	16 277	9,91	0,001	3 559	0,001	0,001	23 186	2,28	0,001	£90 61	8,71	0,001	133
0,001	0,0	2	100,0	0,0	2	0,0	0'0	0	0,0	0,0	0	0'0	0,0	0	0,0	0,0	0
0,001	1,5	<b>*1</b> *	6'99	۲,۱	TTS	1,88	S,4	781	0,001	8,1	617	٤,٢٦	3,1	282	7,25	6,8	137
0,001	9'87	284 g	3,08	6'97	⊅£9 Z	3,61	2,78	848 1	0,001	9'77	808 01	6,08	8,84	<b>7</b> EE 8	1,61	7,74	176
0,001	9'9	1291	4,78	6'9	1 128	12,6	0,8	£91	100,0	0,7	1 630	9,88	9,7	1 444	4,11	5,4	981
0,001	9'98	1769	8,88	0,78	6 022	13,2	28,5	616	0,001	3,78	889 8	2,28	3,78	241 T	8,71	4,7ε	979
0,001	8,8	†EE 1	۲,88	2,7	9411	6,11	6't	691	0,001	2,6	5 154	2,88	9'6	1881	8,81	1,7	263
(H) %	(∧) %	N	(H) %	(Λ) %	N	(H) %	(A) %	N.	(H)%	(∧) %	N	(H) %		'N	(H) %		N
	lsto	1		1979 istères			.9.3.	)		leto	1		978 stères			.9.7.;	0

	anoitsbargortéR 🔳		
		eevieseives    • régressives	
			saitus •
	snoijsiuM 🖿	səlsıètsi ●	reconduction d'u nomination pour période détermin
lominations au sein le la Fonction publique	enoitomon9		
lominations à la Fonction	enbildue		
echniciens			
°le3o			
	anoitabatgottèA		
		egressives ●	
			• autres
			noq noitsnimon nim1etèb eboi1èq
	anoitatuM	elatérales	reconduction d'u
Vominations au sein de la Fonction publique	enoitomon9		
Vominations à la Fonction	enbildud		
Administration et service e	xtérieur		
Catégorie professionnelle	Modalité de no	noitenin	
F b useldst ub etius			

\*Dans 620 cas en 1978 et 576 en 1979, les documents de nomination ne précisent pas la modaillé de nomination. \*Domprend 83 nominations en 1978 et 69 en 1979 à des postes qui n'ont pas encore été classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

Vote: Pour la salégorie Hallar el fretchor. Ne de dommes de 1978 différent de celles publiées dans le rapport annuel de l'an dernier parce qu'il y a eu une modification dans le traitement des documents de nomination.

"lstoT

19												
0,001	0,001	<b>289 9</b>	2,88	006 9	0,001	787	0,001	100	0,001	2886	00,00	868 9
0,0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
0,001		671	78,5	711	21,5	35	0,001 7,1	141	9,63	<b>⊅</b> 8	40,4	<b>Z</b> 9
0,001		2 403	8,58 9,58	2002	7,8t 0,t8	104	0,001 6,88	3 034	2,17	1915	36,4	878
0,001		679	£,8e	523	7,4	56	0,001	<b>⊅</b> 9∠	۲,4۲	999	8,3	861
0,001		2 088	1,68	098 1	10,9	228	100,0	2 636	4,68 4,16	1 829	7,88	708
0,001	22,2	1 483	53,4	585 1	7,21 7,21	001	0,001	7.59 1	7,17 20,0S	1911	2,85	097
100,001	0,001	814			0,001	814	0,001	01			0,001	609
0,0	0,0	0			0,0	0	0,0	0			0,0	0
100,0	0,1	<b>†</b>			0,001	Þ	1,8	6			8,1	6
100,0	8,24	621			100,0	671	0,001	112			3,14	112
0,0		0			0,0	0	0,0	0			0,0	0
100,0		812			100,0	218	100,0	5 296			100,001	997
0,001		<b>11</b>			0,001	<b>L</b> I	0,001	23			100,001	23
	(A) %		(A) %	N	(A) %	'N	(A) %	% N	(A) %	'n	(∧) % (H) %	6 N
	Total		sərətsir		.9.3.0		181		sərətsin		.9.3.	-

1 12			

Nominations, provenance et catégorie professionnelle

°lsto			
	anoitabargontèR 🔳		
		sevisesives ● régressives	
			e autres
	anoitatuM 🔲	səlatètal ●	• reconduction d' nomination pour période détermi
ominations au sein le la Fonction publique	enoitomor9 🔳		
lominations à la Fonction	ənbilduq		
etalisioes et spécialiste	S		
<sup>6</sup> lsjo]			
	enoitsbargoradations		
		eeviseespèr	
			eartres •
	anoitatuM	eelatétal ●	reconduction d' nomination pou période détermi
Vominations au sein de la Fonction publique	Promotions		
Vominations à la Fonction	publique		
Haute direction			
Satégorie professionnelle	Modalité de no	noitsni	
Répartition, en nombre et p de la Fonction publique sel nance, 1978 et 1979	on la catégorie profe	sionnelle, la modalité	nd al te noitanimon eb

"Dans 620 cas en 1978 et 576 en 1979, las documents de nomination ne précisent pas la modalité de "Ocmpuend 83 nominations en 1978 et 69 en 1979 à des postes qui n'ont pas encore été classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

Note : Pour la catégorie Haute direction, les données de 1978 d'ifférent de celles publiées dans le rapport annuel de l'3n dérnier parce qu'il y a eu une modification dans le traitement des documents de modification dans le traitement des documents de nomination.

mploi (plein temps, temps partiel ou saisonnier). cuments de nomination ne précisent pas la modalité ns 164 cas en 1976, 101 en 1977 et 73 en 1978, les

noitsnimon. iddition de ces lotaux ne correspond pas au grand al parce que, dans 25 cas en 1976, 19 en 1977 et en 1978, la modalité d'emploi (période indéterminée déterminée) n'est pas précisée sur les documents n à ou au sein de la Fonction publique.

25 cas en 1976 et 16 en 1977, les documents de mination ne précisent pas s'il s'agit d'une nominaand total 29 730 91 267 121 022

1961	859	623	5701	989	603	1130	967	879	1711	822	819	Saignopies
4 388	2 136	2 252	3 920	096 ١	096	070 4	0261	5 069	769 7	1217	3 473	Temps partiel
108 400	286 96	12418	128 496	111 740	16 756	129 686	876 901	⊅69 6l	966 711	89 329	25 644	Plein temps
												es les modalités iolqme
41919	38 782	3 137	46 822	41 332	784 Z	41 656	36 057	<b>269 9</b>	24 214	14 752	091/6	dlasto
52	<b>Z</b> I	8	2	2	0	0	0	0	L	L	0	Saisonnier
868	177	127	887	613	971	1375	1150	224	1158	862	698	Temps partiel
966 07	766 ∠€	3 002	46 024	40 712	512	40 256	34 883	5 372	22 980	87E 4t	1098	Plein temps
						_						eriode déterminée
72 130	<b>1</b> 746 69	12 156	117 98	72 973	13 738	93 321	644 94	16 839	£87 96	76 513	20 267	disto
1 236	129	615	1 043	₽89	609	1 139	967	843	1911	199	613	Saisonnier
3 490	1 365	2 125	3 132	1347	1 785	2 691	718	478 t	3 234	616	2614	Temps partiel
t0t L9	886 78	9116	174 28	71 027	11 444	91768	160 97	14 322	166 16	676 74	17 040	Plein temps
												001111110101
												etiode déterminée

ominations et modalité d'emploi

Ob uselde

spartition, en nombre, des nominations à et au sein de la Fonction publique selon la modalité

e761 à 3761 ,iolqme

1461 9461

112 543 134 996

22 437

1/11 000 Dairinei

640 411 937 86

1979

12 293

114 309 133 534

8761

Tableau 39

langue seconde et Région de la capitale nationale Postes bilingues, catégorie professionnelle, niveau de compétence requis en

Répartition, en nombre et pourcentage des postes bilingues, dans la Région de la capitale nationalé par catégorie professionnelle, niveau de compétence requis en langue seconde—expression orale-et selon que la langue seconde du titulaire est l'anglais ou le trançais, 1979

	Grand total	31814	0,001	31814	100
	₽sertuA	1 207	8,5	1241	3
	IsminiM	6 203	5,61	Z68 7	24
	Intermédiaire	£99 61	8,18	18 810	96
Toutes les catégories <sup>b</sup>	Supérieur	1474	6,41	178 8	15
	lstoT	969 L	100,0	1 282	100
	Autresa	949	34,2	949	34
	IsminiM	825	7,13	138	e9
	Intermédiaire	223	14,0	861	21
Exploitation	Supérieur	2	١,0	1	0
	lstoT	11371	100,0	11371	100
	Autres	198	3,2	323	3
	IsminiM	096 ε	7,45	1914	17
	Intermédiaire	048 9	0,88	187 8	9
Soutien administratif	Supérieur	069	1,8	513	Þ
	IstoT	646 F	100,0	6261	100
	Autres	52	1,3	30	l .
	IsminiM	178	7,81	979	27
	Intermédiaire	1324	6'99	1267	b9
Techniciens	Supérieur	529	13,1	136	9
	IstoT	11 780	100,0	11 780	100
	Autres	526	6,1	506	1
	IsminiM	694	9'9	1911	10
service extérieur	Intermédiaire	8 372	1,17	746 L	<b>4</b> 9
te noitstration et	Supérieur	2413	20,5	5 409	SC
	Total	90 ₺	0,001	990 Þ	100
	Autres	43	1,1	131	3
	IsminiM	563	6,8	523	31
spēcialistes	Intermédiaire	2 758	8,78	2 879	DZ
Scientifiques et	Supérieur	1001	24,6	283	10
	IstoT	606	100,0	606	100
	Autresa	†	<b>b</b> '0	7	)
	IsminiM	7	8,0	12	7
	Intermédiaire	978	6,69	895	3.2
Haute direction	Supérieur	353	36,55	231	Sí
Catégorie professionnelle	Niveau de compétence requis	.N	%	'N	
21.309100		lgnA	sis	Franc	sisc
			อกก็แตา	epuopes	

001 ----

<sup>a</sup>Postes ne comportant aucune exigence en expression orale, ou comportant soft en museu minimal (R), soft un miveau minimal (R), soft un bComprend 115 postes billingues qui n'ont pas encore ête classes dans l'une ou l'autre des cafégories professionnelles.

Source: Ministère des Approvisionnements et professionnelles.

## langue seconde Postes bilingues, catégorie professionnelle et niveau de compétence requis en

titulaire est l'anglais ou le français, 1979 compétence requis en langue seconde—expression orale—et selon que la langue seconde du Répartition, en nombre et pourcentage, des postes bilingues par catégorie professionnelle, nvieau de

	Autres <sup>a</sup>		- 1		
	820111A	4 121	8,7	794 E	9'9
	IsminiM	11 326	21,5	12 112	52,9
	Intermédiaire	31 564	8'69	31 200	1,68
daei nes catégories <sup>b</sup>	Supérieur	187 3	0,11	6103	4,11
	Total	2 053	100,0	2 023	100,0
	Autresa	5 226	6'09	2515	1,03
	IsminiM	⊅66 l	7,95	1 973	8,98
	Intermédiaire	997	6' ا	200	10,0
noitatioldx	Supérieur	15	6,0	38	۷'0
	IstoT	16 707	100,0	16 707	100,0
	Autres	787	<b>か</b> 'か	レヤヤ	2,6
	Minimal	991/9	7,85	857 9	g'0†
	Intermédiaire	989 8	52,0	185 8	51,4
Soutien administratif	Supérieur	818	6'7	726	9'9
	Total	0174	0,001	0174	100,0
	*sertuA	678	0,8	75	8,0
	IsminiM	<b>7</b> 86	8,61	666	2,15
	Intermédiaire	3 044	9'79	3 236	7,88
Techniciens	Supérieur	999	9,7	438	€'6
	lstoT	789 81	100,0	<b>496 81</b>	0,001
	₽sərtuA	292	1,5	535	Z,1
	IsminiM	1 251	9'9	1 236	1,8
service extérieur	Intermédiaire	14 507	9'94	13 845	0,67
fe noitstration et	Supérieur	2917	15,4	3 348	L'L1
	letoT	6 258	0,001	9 5 2 2 8	100,0
	₽sərtuA	741	2,3	233	7,5
	IsminiM	999	3,01	812	13,0
	Intermédiaire	Z61 Þ	١,78	4 259	1,88
seientifiques et spécialistes	Supérieur	1 258	1,02	<b>⊅</b> 96	19'5
	lstoT	1010	100,0	1 010	100,0
	₽sentuA	†	<b>p</b> '0	Þ	7'0
	IsminiM	7	۷'0	13	1,3
	Intermédiaire	683	7,28	731	72,4
Haute direction	Supérieur	998	36,2	262	52'6
orogessionnelle	compétence requis	'N	%	,N	%
Satégorie	Niveau de	.6		Sum I	sisc
		lgnA	Sis	nger3	

Postes ne comportant aucune exigence en expression orale, ou comportant soit le niveau minimal (R), soit un niveau professionnel ou technique (P).

\*\*Comprend 117 postes bilingues qui n' ont pas encore été classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

Source: Ministère des Approvisionnements et

### Postes bilingues, région linguistique et niveau de compétence requis en langue

Répartition, en nombre et pourcentage, des postes bilingues par région linguistique, niveau de compétence requis en langue seconde—expression orale—et selon que la langue seconde du titulaire est l'anglisis ou le français, 1979 epuoses

estes ne comportant aucune exigence	en expression				
	Grand total	52 792	0,001	52 792	100
	Autres	4 121	8,7	2 4 6 Z	9
	Minimal	11 326	21,5	12 112	22,
	Intermédiaire	31 264	8'69	31 200	69
Toutes les régions linguistiques	Supérieur	187 3	0,11	6103	11,
	Total	344	100,0	344	100
	Autres	3	6'0	9	1
	IsminiM	81	2,2	12	3,
	Intermédiaire	280	4,18	275	64
dse¹tres⁵	Supérieur	43	12,5	29	191
	Total	2 574	100,0	2 574	100
	Autres	521	8'6	253	6
(sauf R.C.N.)	IsminiM	432	8,81	613	50
et Est de l'Ontario	Intermédiaire	1 628	63,2	1 625	<b>E</b> 9
Nouveau-Brunswick, Nord	Supérieur	263	10,2	171	9
	Total	31814	100,0	31814	100
	Autres⁴	1 207	8,5	1241	3
	IsminiM	6 203	9'61	7 892	24
capitale nationale	Intermédiaire	19 663	8,18	01881	69
Région de la	Supérieur	1474	6'71	1788	12
	lstoT	15 570	0,001	15 570	100
	Autres	2 442	7,31	969 1	10
	IsminiM	4 361	28,0	3 244	50
	Intermédiaire	8 393	6'89	678 8	49
Québec (sauf R.C.N.)	Supérieur	374	2,4	1752	11
	Total	2 490	100,0	2 490	100
	Autres	218	8,8	273	11
	IsminiM	312	12,5	977	11
รมชิเรเธ	Intermédiaire	1 600	64,3	1191	79
Unilingue à majorité	Supérieur	390	9,41	191	9
Aégion linguistique	Niveau de compétence requis	.N	%	.N	
	abasiild	lgnA	sis	Franc	sis
			Fangue	epuopes e	-

\*Postes ne comportant aucune exigence en expression niveau professionnel out lechnique (P).

\*\*DEMployes affectes à l'etranger.

Source: Ministère des Approvisionnements et

**†94 69** 

916 99

Anglophones

Francophones<sup>a</sup>

35,9

55 049

ervices

ource: Ministère des Approvisionnements et

omprend 164 postes qui n'ont pas encore été classés ans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

Grand total

emière langue officielle de l'employé. ans 2839 cas, ni la première langue officielle de amployé, ni le statut linguistique du poste ne sont

		000 11	P 2-0	370 00	0 00	310 33	N37 03
	Anglais ou français	Z69 7	6'79	4112	1,35	11 704	11 704
	Français	86	6,8	1740	L'\$6	1 838	1 838
	sislgnA	197 91	۲٬۱6	867 1	6,8	51 228	21 259
osatiogories categories	Billingue	81471	Z'7S	968 71	6,34	31814	31814
	lsfoT	3816	6,03	3 770	Z'6Þ	985 7	748 T
	Anglais ou français	2 321	p'09	2 288	9'67	609 t	609 7
	Français	71	6,4	313	L'96	327	327
	sislgnA	006	6,28	155	7,41	1 026	1022
noitatiolq	Billingue	189	7'98	4101	9,59	4 295	969
	lstoT	15431	6,16	9496	38,5	52 106	56 464
	Anglais ou français	2 910	L'L9	1 386	32,3	₹ 596	4 296
	Français	98	6,8	679	L'76	989	989
	sislgnA	7 702	0,88	1 052	12,0	<b>7948</b>	<b>427 8</b>
fitsitainimbs neitu	Billingue	£87 4	42,1	889 9	6,73	11371	11371
	lstoT	778 p	0'64	1 596	51,0	6173	6 287
	Anglais ou français	988	82,9	182	1,71	∠90 ŀ	∠90 ŀ
	Français	10	12,7	69	٤,78	64	64
	sislgnA	2 783	6,19	592	7,8	3 048	3 048
chniciens	Bilingue	1 189	9'09	087	⊅'6€	646 F	676 t
	lstoT	13 218	0,17	2 405	29,0	18 623	19 330
	Anglais ou français	678	6'08	202	1,91	1 086	980 ₺
	Français	81	12,3	128	7,78	971	971
	sislgnA	₽48 G	8'96	237	4,2	1199	1199
ministration et service extérieur	Billingue	<i>L</i> 76 9	0'69	4 833	0'17	11 780	11 780
	lsfoT	969 9	2,08	1 652	8,61	74E 8	<b>7798</b>
	Anglais ou français	269	95,5	87	9,7	079	079
	Français	50	8,8	089	<b>L</b> '96	009	009
	sislgnA	5 958	2,79	1/8	8,2	3 042	3 042
setsilisioèqe et seupifitaes	Billingue	3 125	6'94	076	1,82	990 7	990 7
	lsfoT	<b>†9</b> 4	9,18	172	₽,81	986	1018
	Anglais ou français	9	0,001	0	0'0	S	9
	Français	0	0,0	0	0,0	0	0
	sislgnA	22	0,001	0	0'0	22	22
note direction	ənguiliB	757	1,18	172	6,81	606	606
ntégorie professionnelle	Statut linguistique du poste	'N	%	'N	14 % EL	sucobyoues	Totalb
						12	

1,78

698 77

₽səuoydojbu∀

el'employé, 1979

ableau 36

ar catégorie professionnelle, statut linguistique du poste et selon le groupe linguistique épartition, en nombre et pourcentage, des employés de la Région de la capitale nationale,

égion de la capitale nationale

tatut linguistique du poste, catégorie professionnelle, groupe linguistique et

Source: Ministère des Approvisionnements et Services

précisés. Comprend 217 postes qui n'ont pas encore été classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

 $^{\rm o}$ Première langue officielle de l'employé.  $^{\rm o}$ Première langue officielle de l'employé, ni le statut linguistique du poste ne sont rencisés.

2.10   and a   a   a   a   a   a   a   a   a   a							
	Grand total	183 913	2,57	99 320	56,5	520 563	8 997
	Anglais ou français	111 01	<b>7</b> '99	921 9	9,66	15 237	122
	Français	121	2,5	169 72	9'26	28 312	283
	sislgnA	120 625	6'46	3 297	1,5	123 922	123 6
Toutes les catégories∘	Bilingue	52 456	42,5	988 08	6,78	267 25	2 2 3
	IstoT	228 78	2,57	25 030	6'97	92 882	9 66
	Anglais ou français	189 8	1,88	2 879	6,54	099 9	9 9
	Français	434	2,4	17 555	9'46	686 ZI	6 41
	sislgnA	905 208	۷'86	802	1,3	018 89	£ £9
Exploitation	Bilingue	1 229	24,5	3 794	6,87	£ 023	09
	latoT	43 160	6'89	97761	1,15	909 79	1 19
	Anglais ou français	3 463	6'49	1 635	32,1	860 9	9 09
	Français	112	2,0	967 9	0,86	809 9	9 9
	sislgnA	997 88	6'96	1427	1,4	35 193	32 1
Soutien administratif	Billingue	6183	8,48	10 888	2,89	16 707	191
	latoT	50 260	9,18	4 572	18,4	54 835	25 73
	Anglais ou français	1 003	7,28	210	٤,٢١	1213	12
	Français	89	8,8	1 026	2,46	1 089	1 01
	sisignA	17 360	p,76	097	2,6	17 820	17 8
Techniciens	Bilingue	1834	6,88	2 876	1,18	0174	LÞ
	lstoT	35 130	8,27	13 120	2,72	48 250	20 28
	Anglais ou français	1 300	4,08	317	9,61	1617	91
	Français	23	2,2	2 3 3 3 7	8,76	5 390	5 33
	sislgnA	078 42	<b>7</b> '86	907	9'1	25 276	25 2
Administration et service extérieur	Bilingue	Z06 8	0,74	10 090	0,63	<b>196 81</b>	18 96
	letoT	16 522	0,18	388 £	19,0	20 408	22 03
	Anglais ou français	999	9,88	1/8	4,11	074	1
	Français	69	8,4	1175	2,26	1 234	1 5
	sislgnA	086 11	<b>7</b> '86	961	9,1	12 176	121
setsilaisèqs et seupititneis	Billingue	3 827	2,18	2 431	8,85	6 258	9 5
	latoT	816	7,08	518	19,3	1 137	1 50
	Anglais ou français	L	0,001	0	0,0	L	
	Français	0	0,0	1	0,001	ļ.	
	sislgnA	811	2,99	ļ.	8,0	611	L
Haute direction	Bilingue	262	2,87	212	21,5	1010	10
ellennoisseforg eirogéts.	Statut linguistique du poste	.N	%	.N	1 <del>1</del> %	sucobpoues et	stoT
		odqolgnA	səu	Francophor	/ <sub>e</sub> səu	səuoydojbuy	

Statut linguistique du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique Appartition, en nombre et pourcentage, des employés par catégorie professionnelle, statut linguistique du poste et selon le groupe linguistique de l'employé, 1979

Zableau 35

## Spleau 34

## lépartition, en nombre et pourcentage, des employés par région linguistique, statut linguistique du oste et selon le groupe linguistique de l'employé, 1979 statut linguistique du poste, région linguistique et groupe linguistique

266 865	250 263	56,5	99 320	2,67	183 913	Grand total	
15 237	15 237	9,66	5 126	<b>1</b> '99	10111	Anglais ou français	
28 312	28 312	9,76	169 72	2,5	721	Français	
153 922	153 922	1,5	3 297	6'46	120 625	sislgnA	
52 792	267 28	6,78	988 08	42,5	22 456	Bilingue	seupitsiugnil anoigèr sel setuc
9181	647 r	52,4	977	9'72	1 304	lstoT	
1 232	1 232	24,9	307	1,87	926	Anglais ou français	
71	71	2,88	15	8,11	2	Français	
156	126	8,5	9	2,86	150	sislgnA	
344	344	34,0	711	0,89	227	Billingue	ntres°
11 449	10775	8,81	2 028	2,18	747 8	IstoT	
809 1	1 608	25,4	804	9,47	1 200	Anglais ou français	
145	145	8,28	120	2,71	SP	Français	
877 9	877 9	0,8	322	0'96	921 9	sislgnA	Ontario (sauf R.C.N.)
2 574	2 574	8,34	8711	54,2	1 396	Bilingue	ouveau-Brunswick, Nord et Est
<b>†</b> 92 69	216 99	32,9	22 046	1,78	698 ÞÞ	IstoT	
11 704	11 704	1,35	4112	6'79	Z69 Z	Anglais ou français	
1 838	1 838	L'76	1740	6,3	86	Français	
21 259	21 229	6,8	867 1	7,16	197 91	sislgnA	
31814	31814	6,34	968 71	Z' <b>†</b> 9	81471	Bilingue	égion de la capitale nationale
160 97	42 384	0'76	39 838	0'9	5 246	Total	
337	337	8,89	232	31,2	105	Anglais ou français	
26 166	26 166	8,76	969 97	2,2	029	Français	
311	118	0,61	69	0,18	525	sislgnA	
15 570	15 570	9'68	13951	4,01	6191	Bilingue	uébec (sauf R.C.N.)
138 752	128 440	9'1	1 993	<b>p</b> '86	126 447	IstoT	
326	998	8,81	<b>4</b> 9	2,18	589	Anglais ou français	
971	971	2,28	150	8,71	56	Français	
125 448	125 448	6'0	1112	1,66	154 336	sislgnA	əsisigns əfinoja
2 490	2 490	6,72	<b>7</b> 69	12,1	967 1	Bilingue	â suginlin agisting âtitoise
dlstoT	te senoddoone		.N	%	.N	Statut linguistique du poste	eupitsiuguil noige

smière langue officielle de l'employé. sa 16 602 cas, ni la première langue officielle de mploye, ai le statut linguistique du poste ne sont ployés affectés à l'étranger. Ministère des Annovisionnements et

urce : Ministère des Approvisionnements et

Anglophones

Francophones<sup>a</sup>

<sup>6</sup>senodqolgnA

Tableau 33

Répartition, en nombre et pourcentage des Francophones de la catégorie Exploitation selon le ministère, 1979 Catégorie Exploitation et Francophones

Effec	⁵senoriqolgnA	*Səuoi	Francoph	6761 ,91étainim
total d gètso	et Francophones	%	.N	enetere
	ļ	0,001	ŀ	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
	13	6'94	01	Industrie et Commerce
	56	2,69	81	Commission de la Fonction publique
	9	۷'99	₽	Agence canadienne de développement international
	3	۲'99	S	Conseil du Trésor
	9	۲٬99	7	Secrétariat d'Etat du Canada
	79	0,69	34	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
Į.	1616	7,08	616	Approvisionnements et Services
	9	0'09	8	Expansion économique régionale
L	1 265	0'99	604	Affaires des anciens combattants
	71	6,23	6	Bureau du Conseil privé
	88	9'09	42	Emploi et Immigration
	8	0'09	<b>→</b>	Justice Sciences of Technologie
	32	0,08	1 81	Sciences et Technologie
	286	9,84	18	Statistique Canada
	237	7,74	113	Musées nationaux du Canada
	38	7,44	71	Archives publiques du Canada
	3 989	6,88	96	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
<b>b</b>	3 989	34,2	1 363	Travaux publics
9	928	33,4	676 L	Service canadien des pénitenciers
	172	31,7	98	Energie, Mines et Ressources
03	200	30,0	099 77	Atfaires extérieures
23	61709	28,9	14 200	Postes
		28,6	2	Finances
	52	28,0	7	Consommation et Corporations
3	7	26,0	P P P P P P P P P P P P P P P P P P P	Cour fédérale
g	870 8	22,5	7711	Transports
	807	20,03	83	Gendarmerie royale du Canada (civils)
	9	20,02	 	Travail
ŀ	77	18,2	14	Communications
61	769 ZI	8,71	3 148	Agriculture Défense nationale (civils)
- CI	508	3,51	28	Environnement
2	1 758	13,0	528	Affaires indiennes et du Nord canadien
1	116	8,7	17	Santé nationale et Bien-être social
1	817	5,9	51	Pêches et Océans
	598	2,2	9	Commission canadienne des grains
	5	0'0	0	Bibliothèque nationale du Canada
	2	0'0	0	Bureau des services juridiques des pensions
	<u> </u>	0'0	0	Commission canadienne des pensions
	30	0,0	0	Office de l'établissement agricole des anciens combattants
	2	0,0	0	Office national de l'énergie
	2	0,0	0	Solliciteur général
				Première langue officielle de l'employé. Source : Ministère des Approvisionnements et

Catégorie Soutien administratif et Francophones
Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones de la catégorie Soutien administratif selon
le ministère, 1979

source : Ministère des Approvisionnements et				
remière langue officielle de l'employé.				
0,0 0,0	0	0,0	52	83
Administration du rétablissement agricole des				
Commission canadienne des grains 9 7,6	6		611	121
Fureau des services juridiques des pensions 6 7,9			92	86
\$,01 11 sinsitiadmo	L	4,01	901	311
eches et Oceans 124 15,9	4+2	16,9	787	784
3,0,7			981	502
		4,71	417	D\$7
3.1		9,71	2 623	2725
		9'61	99	9
		20,0	664 Z	8 282
-1		20,5	112	113
1000		7,22	294	387
		23,2	1691	2 0 7
		24,3	1 435	1 240
		26,3	1218	1 283
		26,2	3 113	3 248
7		27,0	75	38
		1,72	2870	·60 ε
		9,72	1 092	112
		29,9	8 030	8 23
		1,08	<b>768</b>	1 20
		30,4	520	52
		31,8	1 302	131
		32,8	782	58
		32,9	422	97
		5,55	186	07
		8,88	1 605	1 63
. , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		34,1	לל	
-1		34,1	199	 89
		34,4	35	ε
7 0 4 1-1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1		0,35	10 092	11 20
		8,98	2 364	5 20
		9,75	107 4	67 4
		3,85	144	p1
		86,88	5 0 7 0 7 0 7 0 7 0 7 0 7 0 7 0 7 0 7 0	2 18
		3,85	99	
101,440 11104[01]100		39,2	941	<u></u>
		42,0	307	31
1 0 4		42,1	521	22
. 0 , 1 , 1 , 1 , 1 , 1	_	6'87	14	7
, 1, 1, 1, 2, 4		46,3	994	37
, 0, ,,		2,03	559	53
		0,53	671	16
		9'79	500	SC
, 1 1 1 1 1 0		7,88	312	)Þ
77 77 77 77 77 77 77 77 77 77 77 77 77		6'09	198	36
		£,88	722	CZ.
		<b>⊅</b> '∠9	135	10
	, ,			
Conseil de la radiodiffusion et des	07	9'07	1027	701
	967	3 02	200 F	
Secrétariat d'État du Canada 725 70,		%	Francophones	total de catégor

Tableau 31

Catégorie Techniciens et Francophones
Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones de la catégorie Techniciens selon le ministère, 1979

				Source : Ministère des Approvisionnements et
	7	0,0	0	Sciences et Technologie Première langue officielle de l'employé.
,	7	0,0	0	Agence d'examen de l'investissement étranger
	0	0,0	0	Bureau des services juridiques des pensions
32	395	p'9	6l	Commission canadienne des grains
£ 32	30	Z'9	2	Travail
28 F	1 836	9'1	04r	Seches et Océans
981		8,8		
£	35	<b>7</b> '6	8	Office national de l'énergie
9	89	12,21	8	Gendarmerie royale du Canada (civils)
60 l	796	13,5	8 IS9	Affaires indiennes et du Nord canadien
50 S	2 077	14,0	192	Environnement  Merd capadien
52	220 5	0,41	36	Musées nationaux du Canada
27 T	242	0,71	1 264	Transports Musées nationaux du Canada
07	9172	0,81	911	Santé nationale et Bien-être social
12	120	2,61	23	Milaires extérieures
69 Z	130	9,61	21S	Défense nationale (civils)
1 05				
334	1918	20,4	199	Agriculture Énergie, Mines et Ressources
у <u>е е</u> 69	283	20,8	121	Communications
9	283	8,02		
			11	Affaires de anciens combattants
50	522	21,6	99	Service canadien des pénitenciers
107	1 030	25,4	531	Travaux publics
50	506	26,92	23	Consommation et Corporations  Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
09	967	0,72	128	
10	100		72	Approvisionnements et Services
<i>t</i>	68	2,85		Bibliothèque nationale du Canada
9	99	1,62	91	Finances Industrie et Commerce
3	34	29,4		
<u>8</u>	53	31,0	6	Emploi et Immigration  Expansion économique régionale
9	79	31,3	50	
CO	3	5,55	177	Solliciteur général
99	999	7,88	221	Archites publiques de Calidada Statistique Canada
11	781	39,5	39	Postes Postes publiques du Canada
71				Justice
3	35	8,64	14	
1	12	0,06	9	Conseil du Trésor
	61	52,6	01	Conseil de la radiodiffusion et des lélécommunications canadiennes
ļ .	14	1,73	8	Agence canadienne de développement international
ļ	8	62,5	S	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
3	35	9,89	12	Secrétariat d'État du Canada
11	411	4,88	87	Ommission de la Fonction publique
	ţ	100,0	Ļ	Bureau du Conseil privé
total de inogèteo	et Francophones	%	.N	€1916 et e
Effectif	*sənodqolgnA	PSƏUOI	Francoph	
				0.101 (0.1036)

## Catégorie Administration et service extérieur et Francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones de la catégorie Administration et service extérieurª selon le ministère, 1979

				es Francophones des groupes et niveaux de cette catégorie assimilés à la Haute direction sont également
98	<b>1</b> 8	2,4	2	combattants
				Office de l'établissement agricole des anciens
72	72	7,8	ļ.,	Commission canadienne des grains
56	20	0'9	-	Bureau des services juridiques des pensions
09	09	5,51	8	Office national de l'énergie
39	98	6,81	9	Commission canadienne des pensions
108	108	6,61	15	Département des Assurances
809	203	14,1	17	Pêches et Océans
1 399	1 332	15,5	207	Industrie et Commerce
314	304	4,81	09	Énergie, Mines et Ressources
97	52	2,71	9	Cour fédérale
109	108	9,71	61	Bureau du Contrôleur général du Canada
1 223	1510	1,81	273	Oéfense nationale (civils)
2 278	۱ 973	1,81	735	Affaires indiennes et du Nord canadien
180	172	9,81	32	Gendarmerie royale du Canada (civils)
999	879	1,91	154	Agriculture
2 098	096↓	20,3	868	Transports
989	203	7,02	104	Affaires des anciens combattants
282	279	8,02	89	lisvarT
660 l	1 065	21,4	228	Travaux publics
52	58	21,4	9	Bibliothèque nationale du Canada
1318	1211	22,3	270	Sante nationale et Bien-être social
17	07	22,5	6	Agence d'examen de l'investissement étranger
702	<b>⊅</b> 69	22,6	157	Environnement
11015	10 848	23,5	2 223	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
5 863	5 836	7,45	107	Approvisionnements et Services
809	909	26,5	191	Consommation et Corporations
395	359	25,5	48	Conseil du Trésor
27	79	25,8	91	Solliciteur général
<b>Z</b> 66	£96	2,92	252	Affaires extérieures
183	183	8,82	67	Musées nationaux du Canada
121	121	27,3	33	Archives publiques du Canada
220	218	27,5	09	Commission canadienne des transports
<b>L</b> S	<b>L</b> S	1,82	91	Sciences et Technologie
189	212	6,82	148	Expansion économique régionale
124	150	29,2	98	Finances
889	029	29,62	186	Statistique Canada
10 773	10 150	9,62	3 004	Emploi et Immigration
1 625	909 1	\$,08	687	Service canadien des pénitenciers
382	878	31,4	411	Communications
5 3 2 9	2 288	32,0	733	Postes
04	04	7,35	SS	Bureau du Conseil privé
98	48	7,14	38	Justice
£7	23	42,5	31	Commission nationale des libérations conditionnelles
084	174	43,5	505	Agence canadienne de développement international
071	791	9'77	£7	telecommunications canadiennes
027		2 / /	02	Conseil de la radiodiffusion et des
897	St/	6,84	345	Commission de la Fonction publique
279	232	51,3	611	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
1 853	1813	٤'69	1257	Secrétariat d'État du Canada
catégorie	Francophones	%	.N	PisteiniM
Effectif sl eb lstot	19	52110	udoour	
*:too#1	Anglophones	qseuO	Francoph	

Source: Ministère des Approvisionnements et Première langue officielle de l'employé. catégorie assimilés à la Haute direction sont également comptés dans le tableau 28.

Services

Catégorie Scientifiques et apécialistes et Francophones Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones de la catégorie Scientifiques et spécialis-tes<sup>4</sup> selon le ministère, 1979

				Les Francophones des groupes et niveaux de cette catégorie assimilés à la Haute direction sont également
13	13	0,0	0	Sciences et Technologie
72	33	0,0	0	Administration du rétablissement agricole des Prairies
L	9	0'0	0	Gendarmerie royale du Canada (civils)
L	0	0,0	0	Cour fédérale
8	3	0'0	0	Commission nationale des libérations conditionnelles
8	L	0,0	0	Agence d'examen de l'investissement étranger
24	22	0'0	0	Commission canadienne des grains
2	0	0'0	0	Bureau du Contrôleur général du Canada
139	132	6,8		Office national de l'énergie
668	968	9'9	09	Péches et Océans
1 082	1064	9'9	89	Energie, Mines et Ressources
30	30	<b>L</b> '9	2	Solliciteur général
68	98	ε,8	3	Commission canadienne des pensions
97	97	7,8	₽	Travail
678 t	1858	<b>7</b> '6	771	Environnement
96	26	8'6	6	Postes
99	99	1,01	9	Industrie et Commerce
163	191	8,11	61	Commission canadienne des transports
523	S2S	6,11	30	Consommation et Corporations
86	<b>L</b> 6	12,4	12	Musées nationaux du Canada
118	308	12,5	38	Communications
2 088	769 L	12,6	214	Santé nationale et Bien-être social
35	18	15,9	₽	canadiennes
				Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
32	30	13,3	₽	Bureau des services juridiques des pensions
2 339	077 1	5,51	535	Affaires indiennes et du Nord canadien
753	017	13,9	66	Transports
<b>683</b>	673	14,6	86	Statistique Canada
2 103	2 042	15,2	310	Agriculture
242	920	8,21	82	Travaux publics
52	58	2,71	9	Affaires extérieures
171	172	9,81	32	Bibliothèque nationale du Canada
223	506	6,81	68	Finances
889	619	22,9	611	Affaires des anciens combattants
₱69 I	1527	23,4	135	Défense nationale (civils)
103	197	23,9	011	ustice
2 676	2 658	24,3	979	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
306	308	24,3	ÞΔ	Approvisionnements et Services
208	76l	7,45	84	Emploi et Immigration
b	7	25,0	1	Bureau du Conseil privé
112	011	26,4	58	Archives publiques du Canada
524	418	S,7S	140	Service canadien des pénitenciers
99	09	28,3	11	Expansion économique régionale
<b>L</b> Þ	75	7,62	11	Conseil du Trésor
38	98	1,18	11	Secrétariat d'État du Canada
<b>ヤ</b> ヤ	50	0,88	L	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
09	89	6,75	22	Agence canadienne de développement international
81	81	6,88	L	Département des Assurances
923	212	8,18	743	Commission de la Fonction publique
catégorie	Francophones	%	.N	Pinistère
Effectif total de la	dsənorqolgnA fə	asauo	Francoph	
1:100113	doggodgolpgA	quodo	Francoup	

catégorie assimilés à la Haute direction sont également comptés dans le tableau 28.

D' Première langue officielle de l'employé.

Source: Ministère des Approvisionnements et

Groupes et niveaux assimilés à la catégorie Haute direction et Francophones Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones occupant des postes dans des groupes et à des niveaux assimilés à la catégorie Haute direction selon le ministère, 1979

Effectif total des	esauo	Francoph	
səlimisss	%	.N	e séteini M
1	100,0	1	Agence canadienne de développement international
1	0,001	ļ	Commission de la Fonction publique
3	83,3	ļ	Emploi et Immigration
L	28,6	2	Expansion économique régionale
07	1,72	61	Affaires extérieures
9	20,0	1	Maires indiennes et du Nord canadien
17	9'61	8	Justice
9	7,81	1	Musées nationaux du Canada
9	7,81	1	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
61	10,5	2	Statistique Canada
11	1,6	1	Leavaux publics
42	1'4	8	Agriculture
61	6,3	1	Défense nationale (civils)
Zt	4,3	7	Environnement
99	9'8	2	Santé nationale et Bien-être social
7	0'0	0	Affaires des anciens combattants
1	0,0	0	Archives publiques du Canada
S	0,0	0	Commission canadienne des transports
2	0'0	0	Commission des relations de travail dans la Fonction publique
1	0,0	0	Commission nationale des libérations conditionnelles
g	0'0	0	Communications
Þ	0'0	0	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications sanadiennes
1	0,0	0	Sonsommation et Corporations
52	0'0	0	Energie, Mines et Ressources
1	0,0	0	inances = -
52	0,0	0	ndustrie et Commerce
3	0,0	0	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
9	0,0	0	Office national de l'énergie
L	0,0	0	Seches et Océans
1	0,0	0	Sciences et Technologie
1	0,0	0	Service canadien des pénitenciers
1	0,0	0	Solliciteur général
3	0'0	0	ransports
			angue de travail préférée. Source : Commission de la Fonction publique : Pro-

Catégorie Haute direction et Francophones
Répartition, en nombre et pourcentage, des Francophones de la catégorie Haute direction<sup>a</sup> selon le
ministère, 1979

Effectif

Francophones<sup>b</sup>

			Plusieurs membres de la haute direction sont détachés
	0,0	0	Département des Assurances
	0,0	0	Commission nationale des libérations conditionnelles
ţ	0,0	0	Attaires des anciens combattants
3	L'L	3	Finances
ε	T,T	3	Énergie, Mines et Ressources
9	8,7	S	Environnement
2	7,8	2	Défense nationale (civils)
ļ	1,6	Į.	Solliciteur général
7	10,0	2	Sciences et Technologie
7	7,01	3	Bureau du Conseil privé
	11,11	ŀ	Office national de l'énergie
3	1,11	₽	Pêches et Océans
L	13,0	10	Industrie et Commerce
	14,3	1	Commission des relations de travail dans la Fonction publique
1	7,81	2	Commission canadienne des transports
7	18,5	S	Statistique Canada
L	4,61	14	Approvisionnements et Services
9	7,61	12	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
9	7,61	12	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
7	20,0	7	Service canadien des pénitenciers
3	20,6	L	Postes
5	7,02	9	Consommation et Corporations
7	50,9	6	Travaux publics
ε	1,15	8	Agriculture
<b>7</b>	21,3	01	Affaires indiennes et du Nord canadien
L	24,4	61	Emploi et Immigration
7	25,0	10	Expansion économique régionale
	25,0	1	Musées nationaux du Canada
ļ	25,0	7	Travail
ı	25,0	3	Affaires extérieures
g	25,4	31	Santé nationale et Bien-être social
8	8,62	53	Conseil du Trésor
3	8,82	8	Communications
	9,85	2	Agence d'examen de l'investissement étranger
6	8,88	30	Transports
3	₹'68	13	Agence canadienne de développement international
	0,04	2	Conseil de la radiodiffusion et des félécommunications canadiennes
2	0,04	01	Commission de la Fonction publique
	0,08	1	Archives publiques du Canada
5	7,13	31	Secrétariat d'État du Canada
	4,17	g	Justice
eb letot binogèteo el	%	'N	Ministère
11100117	00110	udaaunii	

auprés d'aufres ministères, cependant, les données inennent compte de leur ministère d'origine.
Première langue officielle de l'employé.
Source : Commission de la Ponction publique : Système de traitement des données sur la haute direction.

Catégorie Exploitation et femmes Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Exploitation selon le ministère, 1979

			Source : Ministère des Approvisionnements et Services
9	0,0	0	Travail
68	0,0	0	Statistique Canada
2	0,0	0	Solliciteur général
9	0,0	0	Secrétariat d'État du Canada
2	0,0	0	Sciences et Technologie
2	0,0	0	Office national de l'énergie
14	0,0	0	Industrie et Commerce
L	0,0	0	Finances
9	0,0	0	Expansion économique régionale
72	0,0	0	Consommation et Corporations
2	0,0	0	canadiennes
3	0,0	0	Conseil du Trésor  Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
87	0,0	0	Communications
72	0,0	0	Commission de la Fonction publique
9	0,0	0	Agence canadienne de développement international
274	4,0	ı	Energie, Mines et Ressources
727 9	9'0	32	Transports
201	1,0	2	Affaires extérieures
738	2,0	91	Pèches et Océans
348	2,3	8	Commission canadienne des grains
£68 9	2,4	771	Service canadien des pénitenciers
38	2,6	1	Archives publiques du Canada
210	8,4	10	Arehives publicanes du Cepede
247	6'₺	12	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
1510	6,8	08	Agriculture
240	8,8	21	Musées nationaux du Canada
6	1,11	ı.	Cour fédérale
78	9,11	10	Emploi et Immigration
4 102	8,11	482	Travaux publics
<u></u>	8,11	2	Bureau du Conseil privé
ZÞ9 61	6,11	2 333	Défense nationale (civils)
8	12,5	1	Justice
2 108	9,91	6†E	Affaires indiennes et du Nord canadien
09	21,7	13	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
429	7,45	106	Gendarmerie royale du Canada (civils)
23 225	24,9	13 339	Postes
1 529	27,9	427	Approvisionnements et Services
1191	0,68	829	Affaires des anciens combattants
25	6'97	41	Office de l'établissement agricole des anciens combattants
2	0,03	ŀ	Bibliothèque nationale du Canada
1 120	p'99	632	Santé nationale et Bien-être social
3	۷'99	2	Bureau des services juridiques des pensions
2	100,0	2	Commision canadienne des pensions
eirogétso	%	.N	91éteiM
al eb latot			

Effectif

Femmes

Catégorie Soutien administratif et femmes Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Soutien administratif selon le ministère, 1979

			Services
71.0	+100	0.11	Source : Ministère des Approvisionnements et
318	<b>7</b> '99	971	Archives publiques du Canada
1 633	1,19	Z66	Affaires extérieures
1.1	8,89	89	Cour fédérale
311	5,07	83	Office de l'établissement agricole des anciens combattants
26L Þ	6,17	3 444	Approvisionnements et Services
1 208	72,5	928	Affaires des anciens combattants
7 <b>60</b> E	9,27	5 256	Transports
88	73,0	99	Bureau des services juridiques des pensions
2 180	4,87	1091	Statistique Canada
1 289	1,87	826	Travaux publics
508	9,97	091	Commission canadienne des pensions
147	6'94	699	Énergie, Mines et Ressources
1 12	1,77	798	Environnement
12,	6,77	120	Bureau du Conseil privé
288	۴,87	525	Commission canadienne des transports
)9	5,87	Lt	Département des Assurances
iL .	2,87	79	Solliciteur général
22!	7,87	<b>LL</b>	Bibliothèque nationale du Canada
8 23	4,67	644 9	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
8 28	6'64	1199	Défense nationale (civils)
18	7,08	<b>Z</b> 9	Administration du rétablissement agricole des Prairies
S 20	1,18	2 0 7 7	Postes
15.	1,18	103	Commission canadienne des grains
3 24	4,18	788 2	Santé nationale et Bien-être social
11 20	4,18	1486	Emploi et Immigration
13	8,18	112	canadiennes
87	82,3	0+0	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
98		979	Péches et Océans
	6,28	301	Agence canadienne de développement international
21	0,88	971	Musées nationaux du Canada
87	0,88	199	Consommation et Corporations
07	1,58	338	Ministères dont l'effectif est inferieur à 100 employés
181	2,58	760 1	Service canadien des pénitenciers
154	9,58	1 287	Agriculture
202	84,3	8471	Affaires indiennes et du Nord canadien
3	9'78	33	Agence d'examen de l'investissement étranger
56	1,28	529	Travail
53	6,28	201	Finances
89	6'98	909	Communications
14	p'98	127	Commission nationale des libérations conditionnelles
01	9'98	678	Expansion économique régionale
73	6'98	689	Commission de la Fonction publique
87	٤,78	889	Industrie et Commerce
11	9,78	66	Office national de l'énergie
t	8,78	98	Sciences et Technologie
3	2,88	30	Bureau du Contrôleur général du Canada
104	2,88	726	Secrétariat d'Etat du Canada
SO	2,88	181	Conseil du Trésor
97	0,16	714	Justice Austral Australia
272	92,4	2192	Gendarmerie royale du Canada (civils)
catégori	%	.N	Ministère
lotal de li	/0	TN	ο γότοἰσί <b>Μ</b>
Effectif	SƏL	Femn	

Tableau 24

Catégorie Techniciens et femmes Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Techniciens selon le ministère, 1979

			Source : Ministère des Approvisionnements et Services
ļ.	0,0	0	Bureau des services juridiques des pensions
7 722	2,3	641	Transports
171	2,9	9	Postes
9401	8,8	98	Travaux publics
Z 69 Z	9,6	96	Défense nationale (civils)
969	6'7	58	Communications
109	5,2	56	Consommation et Corporations
2 090	<b>4,7</b>	154	Environnement
1881	9'L	141	Pêches et Océans
202	9,01	22	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
370	8,01	07	Commission canadienne des grains
1094	1,11	411	Énergie, Mines et Ressources
104	11,5	15	Approvisionnements et Services
3 342	12,9	430	Agriculture
122	13,9	41	Affaires extérieures
89	1,61	13	Commission canadienne des transports
960 1	20,6	526	Affaires indiennes et du Nord canadien
14	21,4	ε	Agence canadienne de développement international
258	26,0	<b>L</b> 9	Musées nationaux du Canada
61	26,3	S	canadiennes
			Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
560	27,3	17	Service canadien des pénitenciers
99	28,6	91	Industrie et Commerce
32	5,15	01	Office national de l'énergie
311	32,2	7.5	Commission de la Fonction publique
30	5,55	10	Expansion économique régionale
79	6'98	23	Gendarmerie royale du Canada (civils)
114	0,98	17	Archives publiques du Canada
<b>Z99</b>	7,78	248	Statistique Canada
207	8,66	280	Santé nationale et Bien-être social
89	42,6	58	and its ignition of the second
98	42,9	12	Finances
18	48,4	15	lisvaiT
12	0,08	9	Conseil du Trésor
81	9'99	10	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
35	<b>7</b> '69	61	Justice
3	۷'99	2	Solliciteur général
79	6,17	97	Affaires des anciens combattants
32	1,87	SZ	Secrétariat d'État du Canada
07	0,28	34	Bibliothèque nationale du Canada
Þ	100,0	Þ	Sciences et Technologie
7	0,001	Þ	Agence d'examen de l'investissement étranger
l.	0,001	ŀ	Bureau du Conseil privé
eirogétso	%	.N	Ministère
Effectif total de la	sau	nm94	
Hitoolia	380	-2003	0.101

Source: Ministère des Approvisionnements et

### Catégorie Administration et service extérieur et femmes

extérieura selon le ministère, 1979 Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Administration et service

Femmes

tèes dans le tableau 21 assimilés à la Haute direction sont également comp-Les femmes des groupes et niveaux de cette catégorie 98 Office de l'établissement agricole des anciens combattants 1'1 9 5 326 9,8 200 56 Bureau des services juridiques des pensions 9,11 3 466 15,6 156 Attaires extérieures 1 366 187 13,4 Industrie et Commerce 10 9'11 9 Agence d'examen de l'investissement étranger 27 14,8 Þ Commission canadienne des grains 189 9'91 83 Expansion economique régionale 97 9'91 1 Cour federale 1 625 6,31 592 Service canadien des pénitenciers 1 223 6,81 526 Défense nationale (civils) 801 16,7 81 Departement des Assurances 1 099 0'11 187 Iravaux publics 860 Z 18,2 382 Iransports 121 18,2 Archives publiques du Canada 100 8'61 Bureau du Contrôleur général du Canada 809 7,91 100 Pêches et Océans 999 461 131 Agriculture 11015 8,15 5 405 Revenu national (Douanes et Accise, Impôt) SSC 8,15 84 Commission canadienne des transports 989 51'6 Affaires des anciens combattants 2 863 22,3 689 Approvisionnements et Services 304 23,2 163 Environnement 180 53,5 Agence canadienne de développement international 113 6'82 97 Energie, Mines et Ressources 285 24,5 69 Travail )9 0,62 91 Office national de l'énergie 17( 6'97 カカ canadiennes Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications 398 1,62 26 Conseil du Trésor 2 278 9'97 909 Affaires indiennes et du Nord canadien 189 0,75 172 Statistique Canada 109 8,75 691 Consommation et Corporations 1,85 91 Sciences et Technologie 38 29,3 115 Communications 14 30'0 12 Bureau du Conseil privé :22 01 30'2 3 285 Emploi et Immigration 8,88 54 Solliciteur général 15 6,88 45 FINANCES 131 34,7 894 Santé nationale et Bien-être social 27. 1'98 86 Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés 6'98 11 Commission canadienne des pensions 94 86,38 290 Commission de la Fonction publique 81 6,88 Gendarmerie royale du Canada (civils) 81 p'0p ÞΖ Musées nationaux du Canada 1,14 30 Commission nationale des libérations conditionnelles 5 かりか 15 Bibliothèque nationale du Canada 8 9'97 01 98 1 5,08 930 Secrétariat d'État du Canada categorie % 'N Ministere lotal de l. Effectif

Catégorie Scientifiques et spécialistes et femmes Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Scientifiques et spécialistes<sup>a</sup> selon le ministère, 1979

			Les femmes des groupes et niveaux de cette catégorie
2	0,0	0	Bureau du Contrôleur général du Canada
31	۲,۲	1	Administration du rétablissement agricole des Prairies
242	1,,5	<b>L</b> L	Travaux publics
118	6,5	15	Communications
594	۱,4	31	Transports
5 676	۵,4	<b>711</b>	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
678 l	5,2	86	Inemennerivn
81	9'9	1	Département des Assurances
35	٤'9	2	Bureau des services juridiques des pensions
1 082	7'9	69	Energie, Mines et Ressources
97	9'9	3	Travail
136	9'9	6	Office national de l'énergie
908	9'9	20	Approvisionnements et Services
2 103	1,7	671	Agriculture
591	<b>⊅</b> '∠	12	Commission canadienne des transports
668	9'4	89	Pèches et Océans
523	6,7	50	Consommation et Corporations
09	6,8	g	Agence canadienne de développement international
99	1,6	9	Expansion économique régionale
96	4,01	01	Postes
32	12,5	7	canadiennes
66	301	V	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
8	12,5	1	Agence d'examen de l'investissement étranger
54	12,5	8	Commission canadienne des grains
68	12,8	9	Commission canadienne des pensions
223	9,51	30	Finances
508	p'91	35	Emploi et Immigration
⊅69↓	16,5	593	Défense nationale (civils)
<b>ヤ</b> ヤ	18,2	8	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
<u></u>	1,61	6	Conseil du Trésor
99	7,61	13	Industrie et Commerce
109	20,0	100	Justice
883	20,5	140	Statistique Canada
13	23,1	3	Sciences et Technologie
7	25,0	ļ	Bureau du Conseil prive
112	26,8	30	Archives publiques du Canada
86	9,62	50	Musées nationaux du Canada
30	30,08	6	Solliciteur général
254	30,08	158	Service canadien des pénitenciers
98	31,4	11	Secrétariat d'Etat du Canada
		ļ.	Commission nationale des libérations conditionnelles
3	5,56		
52	34,5	01	Affaires extérieures
2 339	4,14	896	Affaires indiennes et du Nord canadien
953	6,68	767	Commission de la Fonction publique
2 088	56,2	1152	Santé nationale et Bien-être social
L	1,78	<i>b</i>	Gendarmerie royale du Canada (civils)
771	0'99	311	Bibliothèque nationale du Canada
889	7,58	949	Affaires des anciens combattants
1	100,0	1	Cour fédérale
total de la catégorie	%	.N	ərátziniM
Fifectif	SƏL	nm97	

Les remmes des groupes et niveaux de cette categon assimilés à la Haute direction sont également comp-tées dans le tableau 21.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 21

30ddd9	
niveaux assimilés à la catégorie Haute direction selon le ministère, 1979	
Repartition, en nombre et pourcentage, des femmes occupant des postes dans des groupe	
croupes et niveaux assimiles à la categorie Haute direction et femmes	

es et à d**es** 

bource : Commission de la Fonction publique : Pro- séde d'évaluation et de recrutement de la main- l'œuvre par le traftement de l'information (Permatri)			
Travaux publics	0	0,0	11
Iransports	0	0,0	3
Solliciteur général	0	0,0	ţ
Service canadien des pénitenciers	0	0'0	1
Sciences et Technologie	0	0,0	Į.
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	0	0,0	9
Pèches et Océans	0	0,0	<u>/</u>
Office national de l'énergie	0	0,0	9
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	0	0,0	3
Industrie et Commerce	0	0'0	52
Finances	0	0,0	
Expansion économique régionale	0	0,0	1
Fuvironnement	0	0,0	LV
Energie, Mines et Ressources	0	0'0	32
Emploi et Immigration	0	0,0	3
Détense nationale (civils)	0	0,0	31
Consommation et Corporations	0	0,0	
canadiennes	0	0,0	7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications			
Communications	0	0,0	
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0,0	
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	0,0	
Commission de la Fonction publique	0	0,0	
Commission canadienne des transports	0	0,0	
Archives publiques du Canada	0	0,0	
Agence canadienne de développement international	0	0,0	
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	0,0	
Affaires extérieures	0	0,0	L
Agriculture	ļ	2,4	t
Sante nationale et Bien-être social	2	9,6	9
Justice	2	6'7	<b>†</b>
Statistique Canada	Į.	5,3	1
Musées nationaux du Canada	1	7,81	
Affaires des anciens combattants	1	52'0	
Ministère	,N	%	eb latot eblimisas
	Гет	səu	Effectif

43

0,0

0

Tableau 20

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Haute direction° selon le ministère, 1979 Catégorie Haute direction et femmes

91	0'0	0	Travail
11	0,0	0	Solliciteur général
50	0,0	0	Sciences et Technologie
19	0,0	0	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
34	0,0	0	Postes
6	0,0	0	Office national de l'énergie
<del>7</del>	0,0	0	Musées nationaux du Canada
7	0,0	0	əpiteul
LL	0,0	0	Industrie et Commerce
79	0,0	0	Environnement
68	0,0	0	Énergie, Mines et Ressources
2	0,0	0	Département des Assurances
23	0,0	0	Défense nationale (civils)
Ī.	0,0	0	Commission nationale des libérations conditionnelles
12	0,0	0	Commission canadienne des transports
2	0,0	0	Archives publiques du Canada
38	0,0	0	Agriculture
L	0,0	0	Agence d'examen de l'investissement étranger
11	0,0	0	Affaires des anciens combattants
72	₽'I	ŀ	Approvisionnements et Services
06	2,2	7	Transports
33	0,5	ŀ	Agence canadienne de développement international
15	3,2	ŀ	Communications
52	₽'€	ŀ	Secrétariat d'État du Canada
72	Ζ'ε	ŀ	Statistique Canada
84	8,5	3	Emploi et Immigration
52	0,4	ŀ	Commission de la Fonction publique
20	0,6	ŀ	Service canadien des pénitenciers
07	0,8	5	Expansion économique régionale
68	1,6	2	Pinances
36	9'9	2	Pêches et Océans
69	8,8	Þ	Santé nationale et Bien-être social
52	6'9	2	Consommation et Corporations
28	1,7	2	Bureau du Conseil privé
29	1,8	9	Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés
12	6,8	ļ.	Affaires extérieures
68	2,11	10	Conseil du Trésor
74	12,8	9	Affaires indiennes et du Nord canadien
7	14,3	ļ	Commission des relations de travail dans la Fonction publique
g	20,0	-	canadiennes
			Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
total de la catégorie	%	.N	– Pinistère
Effectif	sə	Femm	

\*Plusieurs membres de la Haute direction sont détachés auprès d'autres ministères, capendant, les données tiennent compte de leur ministère d'origine. Source : Commission de la Fonction publique : Système et railement des données sur la Haute direction direction.

Travaux publics

## Catégorie Haute direction, SX intérimaires, assimilés et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des membres de la Haute direction selon le niveau et le sexe, 1978 et 1979 et, des SX intérimaires et des assimilés selon le sexe, 1978 et 1979

1001	0011	4.60									. anbiidno	Source : Commission de la Fonction :
100	1 790	3,4	09	9'96	1 730	100,0	1 780	5,6	97	<b>b</b> '26	1734	Grand total
100	427	6'١	8	86، ۱	614	100,0	424	<b>1</b> ,1	9	9'86	814	sėlimisėA
100	1 363	8,6	25	2,96	1311	100,0	1326	5,9	04	1,76	1316	IstoT
100	24	8,3	2	۷٬۱6	22	100,0	32	0,0	0	100,0	98	SX intérimaires
100	1 339	۲,٤	09	€'96	1 289	0,001	1321	0,5	40	0,76	1 281	lstoT
100	12	0,0	0	100,0	12	100,0	12	0,0	0	100,0	12	
100	971	3,4	9	9'96	170	100,0	173	2,9	9	1,76	168	⊅ XS
100	482	2,5	15	9'26	074	100,0	483	2,5	12	9'46	174	8X3
100	699	8,4	32	2,26	<b>LE9</b>	100,0	653	3,6	53	9'96	089	8X 2
	.N	%	.N	%	'N	%	'N					↓ XS
				70	IN.	70	IN	%	.N	%	.N	Haute direction, SX intérimaires et assimilés
Į1	stoT	Sé	Femme	səu	ишоН	le.	stoT	Se	Femme	SƏL	nmoH	χο - εχετείμη
			6261						8/61			

# l'information (Permatri) pour les assimilés Source : Confinishing to east a rote of a confinishing of the confinishing of a conf

Tableau 19

groupe linguistique et, des SX intérimaires et des assimilés selon le groupe linguistique, 1978 et 1979 Répartition, en nombre et pourcentage, des membres de la Haute direction selon le niveau et le Catégorie Haute direction, SX intérimaires, assimilés et groupe linguistique

										loyé	noye. ficielle de l'emp	Première langue officielle de l'emp Dans 3 cas, la première langue off
0,001	1 790	7,81	335	1,18	1 452	0,001	1 780	18,0	350	0,28	1 460	Grand Total
100,001	4276	8,01	97	2,88	878	100,0	424	2,6	68	8,06	385	sėlimiseA
100,0	1 363	21,2	289	8,87	1074	100,0	1326	20,7	281	٤'6٤	1 075	Total
100,0	24	7,81	Þ	83,3	50	100,0	38	14,3	g	7,28	30	SX intérimaires
0,001	1 339	21,3	285	7,87	1 054	100,0	1351	50'6	276	1,67	1 045	lstoT
100,0	15	8,8	ļ.	۷'۱6	11	100,0	12	7,81	2	6,68	10	
100,0	941	7,55	07	5,77	136	100,0	173	24,9	43	1,87	130	▼ XS
100,0	482	7,81	06	8,18	392	100,0	483	4,81	68	9,18	768	2X3
100,0	699	23,0	154	0,77	919	0,001	653	21,7	142	£,87	119	SX 2
%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	N.	intérimaires et assimilés SX 1
l <sub>E</sub>	stoT	eSəuo	Francoph	<sub>e</sub> səuc	AnglophA	ļE	stoT	onesa	Francoph	<sub>e</sub> sauc	oddolgnA	Haute direction, SX
		6	161									

Source: Commission de la Fonction publique: System de l'aitlement des données sur la haute direction peus de l'aitlement de le recruten ne SX et Procéde d'évaluation et de recrutement de la main-d'œuvre par le traitement de l'information (Permatri) pour les assimilés n'est pas précisée.

82

6461

## Ite du tableau 17

Services hospitaliers (HS)  Total  Grand totale iotelie de l'employe.  1978 et 16 602 en 1979, ia licielle de l'employe n'est pas	182 891	8,57										
latoT		0'07										
	107.00	0 02	64 924	56,2	247 815	275 787	81913	23,5	99 320	56,5	250 263	<b>598 992</b>
Services hospitaliers (HS)	196 99	73,2	24 293	8,82	<b>799 06</b>	105 315	67 852	1,67	52 030	56,9	92 882	129 66
	1 600	0'99	823	34,0	2 423	2 739	1312	63,3	092	7,85	2 0 7 2	2 607
Services divers (GS)	8 621	2,87	2 845	24,8	11 466	12 463	8 527	0,87	2 848	25,0	11 375	12121
Services d'imprimerie (PR)	174	6'07	189	1,68	1 152	1 194	483	8,68	747	۷'09	1 530	1 237
Services correctionnels (CX)	2 968	2,88	1513	8,88	1844	d 556	2 808	9'19	1 240	36,4	4 348	
Réparation de navires (SR)	2 329	1,86	ヤヤ	6'١	2373	2719	2 277	6,86	68	<b>Z</b> ' <b>L</b>	5316	678 2
Pompiers (FR)	671 F	9'98	182	13,4	1361	0741	1 205	ε, 98	192	13,7	1397	1 452
Opérations postales, sous-groupe B (RV) <sup>d</sup>	1 860	<b>7</b> '89	098	3,16	2 720	726 3	3 260	6,07	1 335	1,62	969 7	¢ 933
Opérations postales (PO)	30 719	6'04	12 608	1,62	43 327	068 97	31 664	2,17	12813	28,8	<b>LL</b> † <b>b</b> †	196 97
Manœuvres et hommes de métier (GL)	12 604	6'94	867 8	1,65	16 397	18 848	12 322	1,87	298 €	53,9	681 91	18 031
Gardiens de phare (LI)	403	8,68	97	10,2	677	784	275	8,68	43	10,2	450	977
Équipage de navires (SC)	†9†↓	81,5	332	18,5	967 1	2 245	1891	4,28	782	9'71	1761	2 181
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	2 043	8,87	999	7,12	5 609	2774	1 933	9,77	699	22,4	267 2	2615
Groupe professionnel	.N	%	'N	%			.N	%	'N 9	%	bhone Prance	
	oddolgnA	<sub>B</sub> SƏUC	Francop	₅səuoų	səuoyd		dqolgnA	<sub>8</sub> SƏUOL	Francop	<sub>e</sub> səuoqo		se tə
	rofessionnel hauftage, force motrice hauftage, force motrice amotrines fixes (HP) audiens de phare (EC) ardens de phare (EL) services et hommes de petations postales (PO) petations postales, ompiers (FR) ompiers (FR) deparation de navires (SR) eparation de navires (SR) eparation de navires (SR) services correctionnels envices correctionnels	froupe for the final figures of the final figures for the figu	hauffage, force motrice control of the work of the control of the	March   Marc	N	iroupe (PR) 1179 86,6 16.13 33,8 4 481 phones derivices correctionnels or persistence (PR) 1179 86,6 16.13 13,4 1361 eversions derivices (PR) 1179 86,6 16.14 eversions derivices correctionnels 1179 86,6 16.15 179 179 179 179 179 179 179 179 179 179	Maintage, force motrice   Maintage, force motrices (MP)   Maintage, force mo	Proupe B (BCL)  rooperation de navires (SR)  rooperation for a postales, and a p	Phonese de natives (EC) 1 464 81, 2 20, 3 21, 5 2 62 8 77.5 80.9 10.4 10.4 10.4 10.4 10.4 10.4 10.4 10.4	Promote   Prom	francophones**  Propries**  Proupe    Paulfage, force motrice motrices or planes fixed propries force motrices or periation postales (HP)    Poperations postales (PC)    Postation de navires (SC)    Postation postales (PR)    Postation de navires (SC)    Postation postales (PR)    Postation postales (PR)    Postation postales (PR)    Postation de navires (SC)    Postation postales (PR)    Postation de navires (SR)    Postation postales (PR)    Postation postation postales (PR)    Postation postation postales (PR)	Principo de navires (SC) 1 464 81,5 32 18,5 1616 (GL) 2 179 6 287 3 280 18 61 (GL) 30 179

8791

vices (autres catégories)

cisée.

ite direction de la Commission (catégorie Haute action) et ministère des Approvisionnements et irce : Système de traitement des données sur la

is exclus du grand total, 75 SX en 1978 et 90 en 1978 et 51 en 1979 et 1978 et 51 en 1978 et 5

				-1	201 70	+ 000 01	001.0	6'00	Ohh 61	1'10	909 79	67 720
												2 935
	1471	4.89	908	918	779 6	0900	5181	3 09	808	3 00	1300	2000
dactylographie (ST)	9 172	<b>1</b> '89	4 244	9,16	13416	860 31	S88 8	7,78	4 244	32,3	13 126	181 41
	312	<b>L'99</b>	163	34,3	947	099	767	9'29	141	32,4	436	874
			168	20,2	830	998	849	6'64	163	1,05	118	835
aux règlements (CR)	834 18	۷'69	13 682	8,08	141 34	51 135	81 493	1,69	14 090	6,08	45 583	49 285
	50 015	6,18	4413	1,81	24 425	<b>56 582 2</b>	0 5 6 0	9,18	4 572	18,4	24 832	25 733
Techniciens divers (GT)	1 656	2,28	358	8,71	2014	2214	1 723	82,3	370	7,71	2 093	2177
Soutien technologique et scientifique (EG)	9419	7,88	1 204	6,81	7 380	<b>≯</b> 06 ∠	7109	7,58	1175			7 432
Soutien des sciences sociales (SI)	4711	6,07	482	1,62	1 656	977 1	1 274	8,07				1 844
Soutien de l'enseignement (EU)	02	0,07	30	0,08	100	128	99	9,77	61			901
Radiotélégraphie (RO)	448	4,88	111	9,11	996	1156	248	7,88	Stl			941 1
Photographie (PY)	143	0,67	38	21,0	181	189	134	8,87	98	21,2		174
Officiers de navire (SO)	1 059	3,58	203	3,81	1 232	1 423						1 395
(OA) ənnəirəs noitsgivs/	310	9,88	07	4,11	320							707
(IT) eupindoet noitoeqen	996	0,08	242	20,0	1 207							1 262
Inspection des produits primaires (PI)	S 053	4,77	009	22,6								2711
Électronique (EL)	5 309	7,18	713	6,81								3 0 e
Dessin et illustration (DD)	1407	4,97	998	20,6	1773							261 S 187 I
Contrôle de la circulation aérienne (AI)	978 1	<b>⊅</b> '68	222									
lstoT	35 175	5,57	12 781	7,82	996 24	51664						
Traduction (TR)	189	14,5	1110	6,88	1 299	1 329	681					
Stagiaires en (TA) administration (TA)	<b>P11</b>	7,17	97	28,3	691	861	711	72,2	97	8,72	162	
Services d'information (IS)	679	<b>⊅</b> '69	286	9,08	986	7101	849	8,88	767	31,2	246	
Services administratifs (AS)	2 800	4,17	2318	28,6	8118	908 8	5 933	<b>₽</b> ,07	2 490	59'62	8 423	
Service extérieur (FS)	676	L'LL	272	22,3	1221	1272	912	T,TT	192			
Programmes de bien-être social (WP)	1 263	9'92	785	23,5	1 650	797 1	1172	7,47				
Organisation et méthodes (MO)	929	0,58	128	0,71	752	408	624					
Gestion du personnel (PE)	768 F	5,07	802	7,62	5 699							
Gestion des systèmes informatiques (CS)	3171	2,28	575	8,71	2 091							
Gestion des finances (FI)	1 633	9,77	974		2 108							
Gestion de la poste (PL)	356	0,17	138									
Commerce (CO)	1 257											
Administration des	798 71											
approvisionnement (PG)	1 380	1,28	300	6,71	1 680	1 735	1 348					
Achat et					a a				'N	%		lotal :
professionnel	N	%	.N	%	səuoyd	Totalb	.И	%	IN	%		
		% ⊮Səuou	Francop		-olgnA senorid te -oonsi7	Total	iqolgnA .N			% <sub>e</sub> səuoyo	- Franco-	
)	Administration des programmes (PM) Commerce (CO) Gestion de la poste (PL) Gestion des gystèmes Gestion des systèmes informatiques (CS) Gestion du personnel (PE) Costion du personnel (PE) Service extérieur (FS) Service extérieur (FS) Services administratifs (AS) Services administratifs (AS) Contrôle de la circulation (IS) Contien des circulation Costier (CE) Contien des coiences Soutien des sciences Coutien des sciences Cociales (SI) Coutien des sciences Coutien des sciences	Administration des programmes (PM) (Amministration des programmes (PM) (Acastion de la poste (PL) (Acastion de la poste (Acastion de la poste (Acastion de la circulation (Acastion (Aca	Administration des programmes (PM) (PM) (PM) (PM) (PM) (PM) (PM) (PM)	Accordate (PR)   Activines et activines et activines et activines (Sh) (Activines et activines (All)	Commerce (PM)   17.564   74,6   5.926   56,4   5.926   5.946   5.926   5.946   5.926   5.946	Administration des commerce (CM)         17.36         77.4         6.926         26.5         17.5	Controlled Response (FM)   Controlled Response	Comministration (AP)   17.56   16.5	Commission (FE)   1897   2012   215   216   21	Communes (PM)  Gestion de prosence (PM)  Ges	Commerce (CO)   1257   266   267   268   268   147   171   174   268   269	

22 038	20 408	19,0	3886	0,18	16 522	53 124	51542	19,3	₹ 093	7,08	17 152	lsfoT	
5 926	2 907	24,5	712	9'94	5 195	3 025	2 986	23,6	904	<b>4</b> ,87	2 280	Vérification (AU)	
<u> </u>	141	20,6	52	⊅'6Z	112	671	150	20,0	30	0,08	150	Service social (SW)	
763	524	4,71	16	9,28	433	163	418	16,3	48	7,88	430	Service scientifique de la défense (DS)	
979	809	9,8	34	7'76	<b>7</b> 49	979	169	<b>b</b> 'S	32	9'76	699	Sciences physiques (PC)	
1726	1540	12,8	129	2,78	1801	1 704	1327	1,81	471	6'98	1 153	Sciences infirmières (NU)	
88	48	6,11	10	1,88	77	911	109	0,11	12	0,68	<b>L</b> 6	Sciences forestières (FO)	
67	14	12,2	g	8,78	98	19	97	8,71	8	2,28	37	Sciences domestiques (HE)	
988	078	7,01	69	89,3	LLL	678	818	2,6	97	8,06	743	Sciences biologiques (BI)	
987	482	1,02	26	6'64	385	713	667	8,61	66	2,08	007	Réglementation (GB) aupitifique	
5 159	₹ 00 ₹	8,8	121	2,49	1 973	2 263	2 183	7,8	125	6,49	S 058	Recherhe scientifique (SE)	
268	252	28,6	72	4,17	180	282	263	29,3	LL	۲,0۲	186	Recherche historique (HR)	
16	88	7,05	27	ε'69	19	86	78	8,68	58	۲'99	89	Psychologie (PS)	
04	99	23,1	٩١	6'94	09	04	<b>L</b> 9	22,4	٥١	9,77	29	Pharmacie (PH)	
583	<b>₽</b> ∠9	12,7	22	٤,78	109	969	899	10,2	L9	8,68	103	(TM) əigoloroətəM	
169	699	26,92	971	1,47	714	989	999	23,2	131	8,87	434	Médecine vétérinaire (VS)	
313	162	6,81	84	6,68	243	748	310	15,2	LÞ	8,48	563	Médecine (MD)	
611	911	12,1	<u>۲</u> ۱	6,78	102	131	128	12,5	91	6,78	112	(AM) səupitsmədtsM	
2 481	5 3 2 3	8,01	523	2,68	2 100	5 286	2 345	4,01	245	9'68	S 100	Génie et arpentage (EN)	
29	070	0,8	2	0'96	38	<b>7</b> 9	77	4,11	S	9,88	68	Ergothérapie et physiothérapie (OP)	
559	500	4,48	72	9'99	137	224	193	33,2	<b>7</b> 9	8,88	129	Enseignement universitaire (TU)	
3 164	2 633	9'87	1142	5,95	1 488	3 461	2 946	1,94	1357	6'89	683 t	Enseignement (ED)	
2 288	2 160	7,81	967	€,98	1 864	2 542	5 3 3 2 6	9,81	321	<b>1</b> ,08	2 038	Économie, sociologie et statistique (ES)	
7/9	929	25,0	132	0,87	968	699	205	7,62	611	٤,87	585	Droit (LA)	
968	392	0,11	43	0,68	6 <b>†</b> E	427	814	٤,01	43	7,68	375	Chimie (CH)	
277	429	6,71	97	82,5	364	697	434	17,3	97	7,28	698	Bibliothéconomie (LS)	
09	42	6,11	9	1,88	28	85	89	15,5	6	6,48	67	Art dentaire (DE)	
323	305	4,41	ÞÞ	9,28	261	377	345	6,81	69	7,18	282	Architecture et urbanisme (AA)	
198	322	7,71	69	82,3	292	888	380	1,71	99	6,28	315	Agriculture (AG)	sətsilsic
22	22	9'97	10	9,43	12	12	12	9,74	10	52,4	11	Actuariat (AC)	tə səupilitne
1 339	1 339	21,3	285	7,87	1064	1321	1321	50,9	276	1,67	1 045	Haute direction (SX)	onoitoerib et
Totalb	Franco-	%	'N	%	.N	- dlstoT	Franco- phones		.N	%	.N	Groupe professionnel	egorie essionnelle
	-olgnA sənoriq tə	esenc	Francopho	<sub>8</sub> SƏU	iodqolgnA		-olgnA sənoriq tə	<sub>8</sub> SƏU(	Francophoi	<sub>B</sub> SƏU	nodqolgnA		
	-olpnA	6	6461				-olpnA		8761				

légorie, groupe professionnels et groupe linguistique artition, en nombre et pourcentage, des employes selon la catégorie professionnelle, le groupe fessionnel et le groupe linguistique, 1978 et 1979

VI useld

haute direction de la Commission (catégorie Haute direction) et ministère des Approvisionnements et Services (autres catégories) Source : Système de traitement des données sur la

professionnelles.

Dans 2 cas en 1978 et 5 en 1979, les documents ne précisent pas le saxe de l'employe.

Dans 2 cas en 1978 et 5 s x en 1978 et 90 en 1979, les droupes les grand toils, 75 s x en 1978 et 90 en 1979, voir la Noie technique.

1979, voir la Noie technique.

John 2 conservation de la certain de 1979 de la confidence at d'autres enployes en 1978 et 127 en 1979 de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et d'autres enployes en 1978 et 127 en 1979 de la encore été classe dans l'une ou l'autre des calègories professionnelles.

"IB101 brishd	181 462	8,69	94 323	34,2	787 272	100,0	174 435	<b>b</b> '99	92 425	34.6	298 992	100.
	178 88	82,0	18 439	18,0	105 315	100,0	746 08	81,3	47881	7,81	129 66	100,
	1244	p'9p	9671	9'19	2 739	0,001	1145	6,64	1 462	1,88	2 607	100,
		9'94	3 053	54,5	15 463	100,0	1968	8,87	3 170	26,2	12121	100,
Services d'imprimerie (PR)	887	0'99	907	34,0	194	0,001	418	8,88	423	34,2	1 237	100,
(CX)	4 480	€,86	94	7,1	999 7	100,0	4 287	1,86	18	6,1	898 7	100,
Réparation de navires (SR)	2717	6'66	2	١,0	2719	100,0	2 675	6'66	†	1,0	2 679	100
Pompiers (FR)	997 1	۷'66	Þ	6,0	1 470	100,0	1 448	۷'66	<b>b</b>	6,0	1 452	1001
Opérations postales, sous-groupe B (RV) <sup>c</sup>	2 082	1,85	3 843	8,49	Z 6 9	100,0	1 204	3,08	3 429	9'69	₹ 633	100
Opérations postales (PO)	148 78	1,08	6786	6'61	068 91	100,0	780 TE	6,87	<b>≯</b> 88 6	1,15	196 97	100
Manœuvres et hommes de métier (GL)	18 680	1'66	891	6'0	848 81	0,001	748 71	0'66	181	0,1	18031	100
Gardiens de phare (LI)	<b>LL</b> 7	6'46	Ot	2,1	784	0,001	443	8,66	3	۷'0	977	100
Equipage de navires (SC)	2219	8'86	56	1,2	2 245	0,001	2 158	6,86	23	1,1	2 181	100
Chauffage, force motrice ef operation de machines fixes (HP)	2 767	۷'66	7	6,0	2774	0,001	2 608	۷'66	L	6,0	2615	100
professionnel	'N	%	,N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	•
Groupe	nmoH	SƏL	Femn	səu	stoT	ell	шшоН	SƏI	Femn	səu	stoT	9 9
	761	8						61	646			
	Chauffage, force motrice et opération de machines (HP)  Équipage de navires (SC)  Équipage de navires (SC)  Manceuvres et hommes de métier (GL)  Opérations postales, sous-groupe B (HV)s  Pompiers (FR)  Pompiers (FR)  Services d'imprimerie (FR)  C(X)  Services divers (GS)	Froupe professionnel de machines et professionnel de machines et lives (HP) and professionnel fixes (HP) and professionnel experience (AP) and professionnel experience (BP) and professionnel experience (BP) and prompiers (BP) and professionnels are professionnels and professionnels and professionnels and professionnels are professionnels and professionn	Chaulfage, force motrice et gobierationnel N. S. Force motrice et gobieration et machines fixes (HP)  Equipage de navires (SC) 2 219 98,8 Getolens de phare (LL) 477 97,9 Gervices d'imprimerie (PR) 7 777 99,9 Gervices d'imprimerie (PR) 7 7448 66,0 Gervices correctionnels 6 (RV)c 6 6 7448 6 6,0 Gervices d'imprimerie (PR) 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7	Groupe professionnel demonties et professionnel professionnel professionnel professionnel professionnel professionnel professionnel profession de machines d'imprimers et hommes de Manœuvres et hommes de Manœuvres et hommes de Manœuvres et hommes de Manœuvres et hommes de Poetstions postales.         2 717 99,9         7 74 99,7         7 60,0         7 74 90,0         7 74 90,0         7 74 90,0         7 86,1         7 86,1         7 86,1         7 86,1         7 86,1         7 86,1         7 86,1         7 86,3	Groupe professionnel diversifients (BL)         N.         %         %         N.         %         %         N.         %	Choupe operations of points of correct orders forms of correct orders for the correct orders of correct orders (AC)         N	Groupe   G	Groupe   G	Chouleger force mayires (3C)   Chorper and procession of the control of the con	Choultage, force motrice et frommes de mariner (PR)   Tonger et frommes de motrices of vierse frommers (BR)   Carolteces diverse (AS)   Carolteces	Charlese form contrices of the matrices of t	Charlese formers of the macriese of the figure (GS)   Charles formers of the macriese correctionnels (GS)   Charles formers (GS)   Char

avite du tableau 16

	lstoT	14 603	20,7	900 99	٤'6٤	809 04	100,0	13 762	20,3	996 89	<b>L'6L</b>	67 720	100
	Traitement des données (AC)	178	29,5	2 079	3,07	2 950	0,001	798	29,4	1702	9'04	2 935	
	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	761	٤,١	106 71	۲,86	860 91	100,0	550	9'1	13 965	<b>⊅</b> '86	14 187	100
	Mécanographie (OE)	240	42,9	320	1,78	099	100,0	218	9'97	560	<b>7'79</b>	874	1001
	Communications (CM)	527	6'09	338	1,68	998	0,001	810	6,88	343	1,14	836	
n istratif	Commis aux écritures et aux règlements (CR)	12 768	25,0	798 88	0,87	51 135	0,001	896 11	24,3	37 316	7,87	49 285	
	Total	53 899	6'68	2 683	10,1	<b>58</b> 285	100,0	53 169	0'06	5 264	10,0	25 733	1001
	Techniciens divers (GT)	1 988	8,68	526	2,01	2214	0,001	€96↓	2,06	214	8,6	2177	100,
	Soutien technologie et scientifique (EG)	1789	9,88	1 063	13,4	≯06 Z	100,0	9179	€,38	1017	13,7	7 432	0,001
	Soutien des sciences sociales (SI)	246	0,83	488	0,74	977 1	0,001	740 1	8,83	797	43,2	1 844	100,0
	Soutien de l'enseignement (EU)	52	3,91	103	9'08	128	0,001	24	22,6	28	4,77	106	0,001
	Radiotélégraphie (RO)	1 129	۲,76	72	2,3	1156	100,0	1113	١,76	33	5,9	1146	100,0
	Photographie (PY)	171	9'06	81	9'6	189	100,0	160	92,0	41	0,8	771	100,0
	Officiers de navire (SO)	1 390	7,76	33	2,3	1 423	0,001	1 365	8,79	30	2,2	1 395	0,001
	(OA) enneire noitsgivs/	433	9'66	2	9'0	435	0,001	687	6'86	9	1,1	ヤヤヤ	100,0
	Inspection technique (TI)	1276	۱٬66	12	6'0	1 288	0,001	1 249	0'66	13	0,1	1 262	0,001
	Inspection des produits primaires (PI)	2 666	9'96	96	4,8	197.2	0,001	2 601	6'96	011	۲,4	1172	0,001
	Électronique (EL)	3 137	9'66	71	9'0	3 154	0,001	3 048	<b>7</b> '66	81	9'0	3 066	100,0
	(ACI) Dessin et illustration (DD)	1 692	8,88	213	11,2	906 1	0,001	069 1	€,68	161	7,01	1871	100,0
sneio	Contrôle de la circulation aérienne (IA)	S 209	2,89	07	8,1	2 249	0,001	2 155	2,86	07	8,1	2 195	0,001
	Total	999 68	9'94	15 099	23,4	19919	100,0	38 017	9,87	12 268	24,4	282 09	0,001
	Traduction (TR)	<i>L</i> †9	7,84	289	5,13	1 329	0,001	624	8,64	829	5,03	1 252	0,001
	Stagiaires en administration (TA)	111	1,88	78	6,84	861	0,001	103	6'69	69	1,04	STI	0,001
	Services d'information (IS)	849	7,89	698	8,38	7101	0,001	612	8,29	362	3,78	<b>⊅</b> ∠6	0,001
	Services administratifs (AS)	6 201	4,07	5 605	9'67	908 8	0,001	6 123	9'69	2 683	30,5	908 8	100,0
	Service extérieur (FS)	1811	8,26	16	S,7	1272	0,001	1 138	92,4	76	G,7	1 232	100,0
	Programmes de bien-être social (WP)	1 400	2,67	798	8,02	Z9Z I	100,0	1341	4,87	698	21,6	1710	0,001
	Organisation et méthodes (MO)	817	€,68	98	7,01	<b>₽08</b>	0,001	869	€,78	102	12,8	008	0,001
	Gestion du personnel (PE)	870 S	0'69	932	0,16	3 0 10	0,001	866 F	€,89	976	7,15	₹ 854	0,001
	Gestion des systèmes informatiques (CS)	1 855	6,58	322	1,91	2210	0,001	7181	6,28	976	1,71	2 193	0,001
	Gestion des finances (FI)	1 928	6,68	380	16,5	2 308	0,001	076 1	3,18	844	18,5	2418	0,001
	Gestion de la poste (PL)	019	0'66	9	0,1	818	0,001	967	2,99	Þ	8,0	667	100,0
	Commerce (CO)	1 237	8,49	98	2,8	1 622	0,001	1 575	2,49	<b>Z</b> 6	8,8	1672	0,001
	programmes (PM)	19 283	6'94	887 3	1,65	140 97	0,001	960 81	9'94	148 9	24,4	53 936	0,001
L	Administration des		9'78	292	16,4	1 735	0,001	1 428	0,48	172	0,81	669↓	0,001
te noitart	Achat et approvisionne- ment (PG) Aministration des	1 468	370										
onnelle tration et	ment (PG) seb noinstration des	.N 1 468	%	'N	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	%
ellanno station et	Professionnel- Achat et approvisionne- (PG) Ament (PE)			Femmes N.		FlatoT	%	Hommes		Femme N.		Total <sup>a</sup> .N	

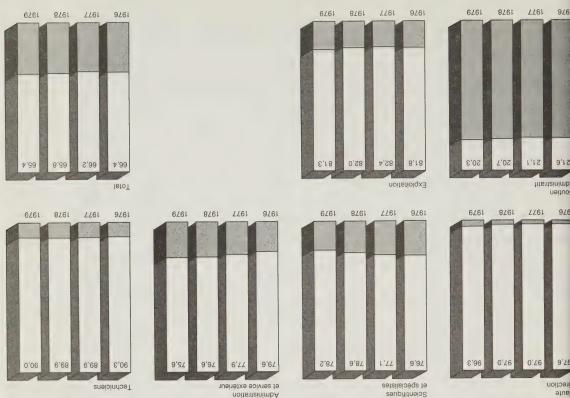
	Total	18 203	9,87	196 Þ	21,4	23 154	0,001	17 223	2,87	4815	21,8	22 038	1,001
	Vérification (AU)	2 907	l '96	118	6,8	3 025	100,0	2 805	6'96	120	1,4	2 926	100,
	Service social (SW)	139	L'LL	07	22,3	641	0,001	130	8,77	35	22,22	791	100,
	Service scientifique de la défense (DS)	119	2,86	50	8,8	183	0,001	919	6'96	22	1,4	289	1,001
	Sciences physiques (PC)	799	1,06	79	6'6	979	100,0	<b>499</b>	۷'06	89	6,3	979	1001
	Sciences infirmières (NU)	06	6,8	1614	L'\$6	1 704	100,0	66	7,8	1 627	6,49	1726	100,
	Sciences forestières (FO)	115	100,0	0	0,0	115	100,0	88	0,001	0	0'0	88	100,
	Sciences domestiques (HE)	0	0,0	19	100,0	19	100,0	1	2,0	87	0,86	67	100,
	Sciences biologiques (BI)	762	7,88	411	13,3	678	100,0	994	9'98	611	13,4	988	100,
	Heglementation scientifique (SG)	774	92,3	07	<b>L</b> 'L	713	0,001	677	9,26	98	4,7	987	100,
	Recherche scientifique (SE)	5 205	<b>⊅</b> '∠6	89	5,6	2 263	100,0	2 074	<b>b</b> '26	99	9,5	2 129	100,
	Recherche historique (HR)	212	76,2	04	24,8	282	100,0	200	9'74	89	25,4	268	100,
	Psychologie (PS)	94	7,18	41	18,3	86	100,0	77	81,3	11	7,81	16	100,
	Pharmacie (PH)	99	0,08	<b>か</b> し	20,0	04	100,0	<b>7</b> 9	1,77	91	22,9	02	100
	Météorologie (MT)	572	0'96	54	0,4	969	100,0	<b>Z99</b>	9'96	56	9'7	583	100
	Médecine vétérinaire (VS)	t99	<b>7</b> '96	51	9'8	989	100,0	999	1,46	38	6'9	169	100
	Médecine (MD)	313	2,06	34	8'6	748	100,0	182	8,68	35	10,2	313	100
	Mathématiques (MA)	101	1,77	30	22,9	131	100,0	06	9'94	58	24,4	119	100
	Génie et arpentage (EN)	5 2 2 2 3	7,86	33	1,3	5 286	100,0	2 451	8,86	30	2,1	2 481	100
	Ergothérapie et physiothérapie (OP)	7	<b>4</b> ,7	09	9,26	<b>7</b> 9	0,001	3	8,8	67	2,49	25	100
	Enseignement universitaire (UT)	216	<b>⊅</b> '96	8	9'8	224	100,0	222	6'96		1,8		100
	Enseignement (ED)	1 793	8,13	1 668	48,2	3 461	0,001	1191	6'09	1 223	1,64	3 164	100
	Economie, sociologie et statistique (ES)	2 190	2,88	325	13,8	2 542	100,0	⊅96 l	8,28	324	74,2		100
	Droit (LA)	997	4,88	63	9,91	699	100,0	<b>L9</b> t	4,18	101	9,81		100
	Chimie (CH)	998	4,58	17	9,91	427	100,0	331	9,88	99	16,4		
	Bibliothéconomie (LS)	191	1,35	862	6'19	697	100,0	131	8,88	596	2'99		
	Art dentaire (DE)	19	<b>1</b> '86	1	9,1	79	100,0	09	100,0	0	0,0		
	Architecture et urbanisme (AA)	367	۷'۶6	20	6,3	775	0,001	306	7,46	71	2'3		
	Agriculture (AG)	395	6,69	56	<b>L</b> '9	388	100,0	340	2,46	12	8,8		
scientifiques et spécialistes	Actuariat (AC)	50			8,4	12 51	100,0	21	9'96	ŀ			
-laute direction <sup>b</sup>	Haute direction (SX)	1 281		07	0'ε	1321	100,0	1 289	€'96	90	Ζ'ε		
ellennoisseiono	professionnel	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%		
Satégorie	Groupe	шоН	səu	шә-	səw	toT	- PIE:	ттоН	səu	Fem	səw	toT	ele
		161	87						61	62			

Catégorie, groupe professionnels et sexe Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, le groupe professionnel et le sexe, 1978 et 1979

Tableau 16

### ffectifs selon la catégorie stégorie professionnelle et sexe raphique 2

rofessionnelle et le sexe, de 1976 à 1979



Services (autres catégories) direction) et ministère des Approvisionnements et Source : Système de traitement des données sur la haute direction de la Commission (catégorie Haute direction of ministère des Arsaculaines et directions et et directi

professionnelles. publique et d'autres employés dont le poste n'a pas encore été classé dans l'une ou l'autre des catégories Födnit exclus du grand total, 75 SX en 1978 et 90 en 1979. Voir is Note fechinque. "Comprend ZSI employes en 1978 et 217 en 1979 de la Comprend ZSI employes en 1978 et 217 en 1979 de la Comprison des relations de traveil dans la Pronction un distribute et d'autres employès dont le proete p'a enblique et d'autres employès dont le proete p'a enblique et d'autres employès dont le proete p'a enblique et d'autres employès dont le proete p'a enblique.

Pomore angles en 1978 et 16 602 en 1979, la premisé langue officielle de l'employe n'est pas

Première langue offic	cierre de l'employe.												
Pitto eugas espironage	Grand total	182 891	8,57	64 924	26,2	247 815	787 272	£19E81	73,5	99 320	56,5	520 583	598 997
	16101	968 9	6,47	1 980	1,62	928 2	8 0 0 0 0 0 0 0 0	1387	0,87	2 452	52'0	£08 6	11 182
	Période déterminée	64	65,3	42	7,45	121	252	173	1,88	18	6,16	254	398
	• Saisonnier	8	100,0	0	0,0	8	8	14	100,0	0	0,0	41	31
	Période indéterminée	608 9	0,87	1 938	26,0	L77 L	8 832	7 164	1,87	178.2	24,9	989 6	10 769
	lemps partiel												
	Total	966 941	8,87	P\$6 Z9	2,92	539 939	269 992	176 562	73,4	868 89	26,6	240 460	255 683
	Période déterminée	7889	p'04	2 868	59'6	9 702	15 459	900 4	2,17	2 840	8,85	9786	761 41
	• Saisonnier	396	8,28	151	14,2	1 109	1321	825	7,38	691	14,3	1111	1273
categories	Période indéterminée	169 209	8,87	616 69	26,2	229 128	249 915	168 604	2,57	668 09	26,5	229 503	240 213
sel setuo l	Plein temps												
professionnelle	Modalité d'emploi	.N	%	.N	%	byoues	Totalb	.N	%	.N	%	Pranco-	distoT
Satégorie		dqolgnA	eSəuo	Francopl	*S9UOL	-olgnA sənoriq tə		oddolguA	₅səuoi	Francop	₅səuoų	-olgnA sənoriq tə	
				61	87					61	62		

St uselds ub esius

	IstoT	192 99	73,2	24 293	8,82	<b>799 06</b>	102 312	67 852	1,57	52 030	6'97	92 882	129 66
	lstoT	1543	S' <b>Þ</b> L	1 855	26,5	7 286	8 248	994 9	8,47	2 280	26,2	9706	10 173
	Période déterminée	18	1,27	12	6,72	43	99	79	4,18	68	3,85	101	143
	• Saisonnier	2	0,001	0	0,0	2	2	0	0'0	0	0,0	0	0
	Période indéterminée	868 9	G,47	1843	26,5	7241	1818	607 9	6'⊅∠	2 241	1,62	<b>7768</b>	10 030
	Temps partiel											***************************************	0000
	Total	068 09	1,67	22 438	56,9	83 268	₱90 ₱6	780 19	72,9	22 750	1,72	788 E8	844 68
	Période déterminée	2 499	8,77	217	22,2	3214	2 2 5 2	2 462	8,87	743	23,2	3 205	6719
	• Saisonnier	189	3,58	135	16,5	918	166	699	2,58	135	8,91	†08	246
	Période indéterminée	099 49	8,27	21 588	2,72	79 238	918 78	996 49	72,6	21872	4,72	828 67	738 88
noitation	Plein temps												
	letoT	948 84	9'69	19 063	30,5	60 409	809 07	43 160	6,88	97761	1,15	909 79	67 720
	IstoT	216	L'LL	62	22,3	278	LLV	317	8,87	96	23,2	413	969
	Période déterminée	18	62,0	61	0,86	09	136	06	٤'9٤	58	23,7	118	202
	• Saisonnier	1	0,001	0	0,0	1	ļ.	0	0'0	0	0,0	0	0
	Période indéterminée	184	1,18	43	6,81	722	340	227	6'94	89	1,62	595	\$68
	Temps partiel												
	Total	43 130	<b>7</b> '69	100 61	9,08	62 131	161 07	42 843	6'89	19 350	1,18	62 193	67 124
	Période déterminée	2 707	0,69	1 293	0,78	₹ 300	7 100	3116	0'99	1 603	34,0	6174	989 9
	• Saisonnier	22	7,19	2	6,8	24	33	61	<b>7</b> '98	3	13,6	22	52
dministratif	Période indéterminée	10404	6'69	907 41	1,05	708 78	866 29	807 98	1'69	7777t	6,08	2S4 7S	60 413
ontien	Plein temps												0
	IstoT	73 212	£,77	21 484	22,7	969 76	102 646	72 830	0,77	21 797	23,0	279 76	408 66
	IstoT	249	8,87	69	20,2	312	298	597	0,87	94	22,0	346	413
	Période déterminée	71	۷'09	11	8,68	82	19	12	0'09	71	0,04	36	23
	• Saisonnier	9	100,0	0	0,0	S	g	71	100,0	0	0,0	<b>7</b> L	91
	Période indéterminée	722	4,18	29	9,81	279	311	234	1,67	- 62	20,9	5962	345
	Temps partiel												
	IstoT	72 963	8,77	21 421	7,22	188 76	102 279	72 561	0,77	21 721	23,0	94 282	<b>768 86</b>
	Période déterminée	1627	5,47	999	52,5	2 183	3 080	1 428	5,47	767	7,82	1 922	5 349
	• Saisonnier	549	9,26	20	4,7	697	792	798	9,26	12	4,7 7.30	1 922	
satégories e cadres)	Période indéterminée	780 17	5,77	S0 842	7,22	91 932	968 86		0,77	21 206	23,0	980 26	300
lato	Plein temps			2,000	2 00	000 +0	300 00	030 02	0 22	900 10	030	920 60	96 239
rofessionnelle	Modalité d'emploi	.N	%	.N.	%	səuoyd	olstoT	'NI	2/	20.1	0/	aguand	
atégorie	;= tr-,+ta-,	14	70	IN	70	Franco-	d stoT	.N	%	.N	%	byoues Franco-	Totalb
		Anglopho	₽SƏU	Francopho	<sub>B</sub> SƏUC	tə byones		oddolgnA	səuo	Francoph	<sup>®</sup> Səno	te et	

1979

8761

31 usəldsi ub əjins

Catégorie professionnelle, modalité d'emploi et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1978 et 1979

25 733	24 832	18,4	4 572	9,18	097.0	56 582 2	54 452	1,81	4413	6,18	20 012		
12	50	0'07	8	0'09	12	53	41	1,74	8	6,23		Total	
8	2	0'09	L L	0,08	ŀ		8	5,55	- 8 L		6	Total	
0	0	0,0	0	0,0	0	0	0			L'99	2	Période déterminée	
61	18	6,88		1,19	- 11	91		0,0	0	0,0	0	• Saisonnier	
-		0 00		F F 5	++	91	41	0,03		0,03		• Période indéterminée	
SS 706	24 812	18,4	†99 †	9,18	20 248	56 559	00+ +7	0101				Temps partiel	
825	989	1,61	131	6,08	\$75 UC		24 408	0,81	907 7	0,28	20 003	Total	
262	243	5,8	91			1 143	477	21,6	791	4,87	209	Période déterminée	
24 619	23 884	18,5	8144	8,56	228	241	216	9'9	71	93,5	202	• Saisonnier	
01370	100 00	3 81	8111	3,18	99761	25 175	23 418	0,81	4 224	0,28	19 194	Période indéterminée •	
282 09	48 250	2,72	071.01	017.1	201.00							Plein temps	Techniciens
183	046 87		13 150			19919	996 24	7,82	187.21		35 175	Total	
22	81	25,3	43	7,47	127	154	137	26,5	35	5,47	102	Total	
15		6,88		1,19	11	97	-6t	1,54	8	6,78	11	<ul> <li>Période déterminée</li> </ul>	
-	41	0,0	0	0,001	71	9	S	0,0	0	0,001	g	• Saisonnier	
971	138	1,62	98	6,67	102	123	113	23,9	72	1,87	98	<ul> <li>Période indéterminée</li> </ul>	
101.00		-1										Temps partiel	
201 05	48 080	2,72	13 077	8,27	35 003		618 TA	7,82	12 746	5,57	35 073	Total	
816	LLL	7,15	246	€,89	168	1 207	878	4,08	792	9'69	119	Période déterminée	
33	32	12,5	t	8,78		42	07	0,01	b .	0'06	98	• Saisonnier	
49 153	17274	1,75	12821	6,27	34 444	192 09	106 97	26,6	12 475	4,87	34 456	Période indéterminée	et service extérieur
-												Plein temps	Administration
22 038	804 02	0,61	388 8	0,18	16 522	23 154	21 245	19,3	₹ 093	7,08	17 152	lstoT	
203	155	1,91	52	6,88	130	190	158	12,7	20	٤,78	138	Total	
23	31	0,04	9	0,09	6	81	9	8,88	2	۷'99	7	Période déterminée	
0	0	0,0	0	0'0	0	0	0	0,0	0	0'0	0	Saisonnier	
180	140	13,6	61	<b>b</b> ,88	121	172	152	8,11	81	2,88	134	Période indéterminée	
												Temps partiel	
21835	20 253	1,91	198 &	6,08	16 392	22 964	21 087	19,3	4 073	7,08	41071	IstoT	
602	<b>754</b>	9,82	111	7,47	340	729	254	1,62	121	6'94	403	Période déterminée	
FF	10	20,0	2	0,08	8	71	13	16,4	2	9'78	11	• Saisonnier	
21 222	987 91	9,81	3742	1,18	16 044	22 221	50 550	19,2	3 960	8,08	16 600	Période indéterminée	
-												Plein temps	Scientifiques et spécialistes
1 339	1 339	21,3	285	7,87	1 054	1351	1321	50,9	922	1'64	1 045	Total	to conveilitacio?
0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0'0	0	0'0	0	Total	
0	0	0'0	0	0,0	0	0	0	0'0	0	0'0	0	Période déterminée	
0	0	0,0	0	0'0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	Saisonnier	
0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0'0	0	Période indéterminée	
į.				-								Temps partiel	
1 339	1 339	21,3	285	7,87	1 054	1321	1351	50,9	576	1,67	970	10131	
Þ	Þ	0'0	0	100,0	7	2	2	0,0	0	100,0	2	Période déterminée	
0	0	0,0	0	0'0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	Saisonnier     Période déterminée	
1 332	1 332	21,3	285	7,87	1 050	9181	1319	20,9	972	1,97	1 043	Période indéterminée     Saisonnier	
									020	, UL	0701		HOHOO IID OLDES
Totalb	səuoyd	%	.И.	%	.N	<sup>d</sup> lstoT	səuoyd	%	Ň	%	·N	Plein temps	Haute direction
	Franco-						Franco-			/0	14	Modalité d'emploi	Catégorie professionnelle
	-olgnA sənoriq tə	poues	Francop	<sub>8</sub> SƏUOL	dolpnA		-olgnA sənoriq tə	<sub>8</sub> SƏUOL	Francopl	eS9UO	dqolgnA		
		646	31					87	61				
1													

lirection) et ministère des Approvisionnements et Services (autres catégories) naute direction de la Commission (catégorie Haute source : Système de traitement des données sur la

varias z cas en 1978 et 5 en 1979, les documents de 39ye ne précisent pas le sexe de l'employé. Sont exclus du grand total, 75 SX en 1978 et 90 en 1979, Voir la Noie technique. Jompiend 221 employée en 1978 et 217 en 1979 de la 30mmission des relations de travail dans la Fonction bublique et d'autres employée dont le poste n'a pas mocres eflections de travail dans la Fonction bublique et d'autres employées dont le poste n'a pas mocres sont l'autre des catégories de l'autres remains l'une ou l'autre des catégories d'autres. Sucresse dans l'une ou l'autre des catégories d'autres. Sucresse dans l'une ou l'autre des catégories d'autres. Sucresse dans l'une ou l'autre des catégories des la catégories des catégories des catégories de la catégorie de la catégori

ns 2 cas en 197	78 et 5 en 1979, les documents de												
	Grand total	181 462	8,28	94 323	34,2	275 787	100,0	174 435	<b>b</b> '99	92 425	34,6	266 865	100,0
	letoT	3 838	42,2	5 254	8,78	9 092	100,0	4 538	9'07	7799	<b>⊅</b> '69	11 182	0,001
	Période déterminée	07	6,81	212	1,48	252	0,001	83	50'6	315	1,97	868	100,0
	• Saisonnier	g	62,5	3	3,75	8	100,0	15	100,0	0	0'0	15	100,0
	Période indéterminée	3 793	42,9	660 8	1,78	8 832	0,001	0777	2,14	6389	8,88	694 01	0,001
	Temps partiel												
	IstoT	177 624	9'99	690 68	33,4	569 992	0,001	768 691	7'99	187 28	33,5	255 683	100,0
	e Période déterminée	7118	52,5	7 342	9°27	12 429	100,0	7 433	52,4	£94 9	9'47	761 41	100,0
	asisonnier •	1157	9,78	191	12,4	1321	100,0	1 062	4,88	211	9'91	1 273	0,001
°seinogét	Période indéterminée	168 350	4,78	81 563	32,6	249 915	100,0	161 402	2,78	708 87	32,8	240 213	100,0
səl sətu	sqmət niəlq												
	IstoT	178 88	0,28	18 439	18,0	102 312	100,0	746 08	81,3	₽Z9 81	7,81	129 66	100,0
	lstoT	3 757	9'97	1677	p'p9	8 248	100,0	ל ללן	7,54	5 732	6,88	10 173	0,001
	Période déterminée	52	38,5	07	6,18	99	100,0	99	9'97	87	9'79	143	0,001
	anionnier •	0	0,0	2	0,001	2	100,0	0	0'0	0	0,0	0	0'0
	Période indéterminée	3 732	9'97	677 T	<b>b</b> ' <b>b</b> 9	1818	0,001	978 4	9,54	799 S	t'99	10 030	0,001
	Temps partiel												
	IstoT	411 08	2,28	13 948	14,8	⊅90 ⊅6	100,0	909 94	9'98	12 942	9'71	877 68	100,0
	e Période déterminée	1474	2,06	918	8'6	5 257	100,0	Z99 Þ	<b>7</b> '06	492	9'6	671 9	100,0
	• Saisonnier	688	۱,,68	108	6,01	166	100,0	167	0,48	151	0,81	842	100,0
	epinminéterminée •	067 74	8,48	13 324	15,2	918 78	100,0	890 17	2,28	12 299	8,41	83 357	100,0
noitation	Plein temps												
	IstoT	14 603	7,02	900 99	٤,67	809 04	100,0	13 762	20,3	996 89	<b>L'6</b> L	67 720	100,0
	istoT	91	1,8	462	6'96	<b>77</b> 4	0,001	24	0'7	572	0'96	969	100,0
	Période déterminée	7	2,9	132	1,76	136	0,001	6	9'⊅	193	9'96	202	0,001
	• Saisonnier	0	0'0	1	0,001	ŀ	0,001	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Période indéterminée	11	3,2	329	8'96	340	0,001	15	8,8	648	2,96	394	0,001
	Temps partiel												
	lstoT	14 588	8,02	25 543	2,67	161 07	0,001	13 738	20,5	53 383	9'64	67 124	100,0
	eprimatéb eboirée •	1 299	5,81	1083	7,18	7 100	0,001	1 190	8,71	967 9	2,28	989 9	0,001
	• Saisonnier	<i>V</i>	12,1	58	6,78	33	0,001	3	12,0	22	0,88	52	100,0
fitattainin	Période indéterminée	13 285	1,15	E17 64	6,87	866 29	0,001	12 545	8,02	998 74	2,67	60 413	100,0
rtien	Plein temps												
	lstoT	82 874	7,08	19 772		102 646	100,0	79 61	2,08	19 693	8,61	<b>408 66</b>	0,001
	Total	99	0,81	301	0,58	798	100,0	23	7,71	340	82,3	413	100,0
	Période déterminée	11	21,6	07	4,87	13	0,001	6	0,71	ヤヤ	0,88	53	0,001
	• Saisonnier	g	0,001	0	0,0	g	100,0	91	100,0	0	0,0	91	100,0
	Période indéterminée	09	1,91	192	6,88	118	100,0	67	14,2	596	8,28	345	100,0
	Temps partiel												
	lstoT	82 808	0,18	17491	19,0	102 279	0,001	689 64	4,08	19 363	9'61	768 86	100,0
	Période déterminée	2 0 6 7	0,78	6101	93,0	3 086	0,001	949 1	1,78	277	32,9	5 349	100,0
	• Saisonnier	270	6'06	12	1,6	792	0,001	268	9,78	88	12,4	306	
(sə	Période indéterminée	174 08	4,18	18 425	9,81	968 86	100,0	969 44	7,08	18 542	19,3		0,001
ll égories de	Plein temps		,,,,	30, 0.		300 00	0 007	303 22	2 06	CNAOL	103	96 239	0,001
essionnelle	Modalité d'emploi	.N	%	18.1	0/	15.1	0/						
einoge	iologeath trace to	IN	70	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%
		ЭшшоН	S	Femme	Si	Totale		Homme	s	Femme	S	elstoT	

8761

6461

IstoT

Tableau 14

	Total	9	7,15	81	5,87	23	100,0	<u> </u>	8.41	53	2 98	20	1001
	Période déterminée	2	9,82	g	4,17		0,001	ļ .	12,5		6,78	8	1001
	• Saisonnier	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
	Période indéterminée	3	8,81	13	6,18	91	0,001	3	15,8	91	2,48	61	100
	Temps partiel						-1	201.07	1 100	140.7	6'6	25 706	100
	Total	23 894	0,06	2 665	10,01	56 559	100,0	53 165	1,06	175 2	9,9	928	100
	Période déterminée	683	73,4	304	56,6	1 143	100,0	099	8,87			262	100
	• Saisonnier	222	1,26	61	6,7	241	100,0	530	8,78	35	9,5	24 619	100
	<ul> <li>Période indéterminée</li> </ul>	22 833	۷'06	2342	6,8	25 175	100,0	22 285	9'06	2 334	30	01970	100
chniciens	Plein temps						-1		olo i	12 268	24,4	282 09	100
	Total	999 68		12 099	23,4	19919	100,0	38 017		13 268	0,87	183	100
	IstoT	33	21,4	121	9,87	184	100,0	<b>77</b>	24,0	130	8,18	22	100
	Période déterminée		6,92	61	13,1	56	100,0	7	18,2	0	0,0	91	100
	• Saisonnier	9	100,0	0	0,0	9	100,0	2t	0,001			971	101
	Période indéterminée	12	1,71	102	6,28	123	0,001	52	1,71	121	6,28	9/1	
	Temps partiel					-	olesi	0.10.15	0,0	671 71	24,2	20 104	100
	IstoT	39 62	7,87	879 11	23,3	51510	100,0	37 973	8,87	12 129		816	100
	<ul> <li>Période déterminée</li> </ul>	754	62,5	453	3,78	1 207	0,001	295	1,00	998	36'68	33	101
	• Saisonnier	37	1,88	9	6,11	42	0,001	82	8,48	9	15,2		
service térieur	<ul> <li>Période indéterminée</li> </ul>	147 88	1,77	11 520	22,9	192 09	0,001	37 393	1,87	11 758	23,9	691 64	100
noitattainimb	Plein temps												
	IstoT	18 203	9'84	196 Þ	21,4	23 154	100,0	17 223	2,87	4815	8,15	22 038	100
	Total	28	7,41	162	85,3	190	100,0	52	12,3	871	7,78	503	10
	Période déterminée	2	1,11	91	6,88	81	0,001	7	4,71	61	9,28	53	10
	• Saisonnier	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	-
	Période indéterminée	56	16,1	971	6,48	172	0,001	12	7,11	691	6,88	180	101
	Temps partiel												
	Total	18 175	1,97	687 Þ	20,9	22 964	0,001	861 71	8,87	4 637	2,15	21835	10
	Période déterminée	<b>49</b> 7	1,49	262	6'98	729	0,001	370	6,19	232	3,85	602	01
	• Saisonnier	11	9,87	3	21,4	14	0,001	10	6'06	<u> </u>	1,6	11	01
Setialistes	Période indéterminée	Z69 Z1	9'64	4 524	20,4	22 221	0,001	818 91	2,97	t0tt	8,02	21 222	01
te seupitifiques et	Plein temps												
	Total	1281	0,76	07	3,0	1321	100,0	1 289	€'96	09	7,5	1 339	10
								^	0,0	0	0'0	0	
	IstoT	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0.0				
		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	
	lstoT									0	0,0	0	
	• Période déterminée IstoT	0	0'0	0	0,0	0	0,0	0	0,0				
	Saisonnier     Période déterminée     Total	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	
	Pêriode indéterminée     Saisonnier      Période déterminée      IsfoT	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	10
	Temps partiel  Période indéterminée  Saisonnier  Période déterminée  Période Jeterminée	0 0 0	0,0	0 0 0	0,0	0 0 0	0,0 0,0	0 0 0	0,0	0	0,0	0	01
	Total Temps partiel Période indéterminée Saisonnier Période déterminée Période déterminée	0 0 0	0'0 0'0	0 0 0	0,6 0,0 0,0	1321	0,001	0 0 0	0'0 0'0 ε'96	0 0	0,0 0,0 0,0	0 0	01
House	Pásisonnier  Poriode déterminée  Total  Temps partiel  Période indéterminée  Saisonnier  Période déterminée  Période déterminée	1281	0,001 0,0 0,0	0 0 0 0 0 0	0,0 0,0 0,0 0,0	1321	0,0 0,001 0,001 0,0 0,0	682 t 0 0	0,001 0,0 0,0 0,0	0 0 0 0 0 0 0 0	0,0 0,0 0,0	0 0 0	) t
faute lirection⊳	Saisonnier Période déterminée Total Temps partiel Période indéterminée Saisonnier Période déterminée Période déterminée Période déterminée	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0,0 0,7 0,0 0,0 0,0	0 0 0 0 0 0 0	0,0 0,0 0,0 0,0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0,0 0,001 0,001 0,0 0,0	0 0 0 0	0'0 0'0 0'0 0'0	0 0 0 0 0 0 0	0,0 0,0 0,0	0 0 0 1 3336	)
rofessionnelle faute lirection <sup>b</sup>	e Période indéterminée Saisonnier  Période déterminée Total  Temps partiel Période indéterminée Période indéterminée Saisonnier  Période déterminée  Période déterminée	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0,0 0,7 0,0 0,0 0,0	0 0 0 0 0 0 0	0,0 0,0 0,0 0,0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0,0 0,001 0,001 0,0 0,0	0 0 0 0	0'0 0'0 0'0 0'0	0 0 0 0 0 0 0	0,0 0,0 0,0	0 0 0 1 3336	) t
laute	Plein tempe Phein denge indéterminée Saisonnier • Saisonnier • Période déterminée Instor Temps partiel • Période indéterminée • Saisonnier • Période déterminée • Période déterminée • Période déterminée • Période déterminée	.W	0'0 0'0 0'0 0'26 0'001 0'0 0'26	0 0 0 0 0 0 0 0	% 0'0 0'0 0'0 0'0	.N 918.1 0 138.1 0 0	% 0,001 0,001 0,001 0,001 0,001 0,0	.N 28S 1 0 0 0 0 0	0'0 0'0 0'0 0'0 E'96 0'001 0'0	0 0 09 0 0 0	0'0 0'0 2'E 0'0 0'0	0 0 0 688 l <b>t</b> 0 988 l	10
elrofessionnelle laute	Plein tempe Phein denge indéterminée Saisonnier • Saisonnier • Période déterminée Instor Temps partiel • Période indéterminée • Saisonnier • Période déterminée • Période déterminée • Période déterminée • Période déterminée	0 0 0 0 0 0 0	0'0 0'0 0'0 0'26 0'001 0'0 0'26	0 0 0 0 0 0 0	0'0 0'0 0'0 0'0 0'8 0'0 0'8 %	0 0 1381 0 0	% 0,001 0,001 0,001 0,001 0,001 0,0	0 0 0 0 0	0'0 0'0 0'0 0'0 E'96 0'001 0'0	0 0 0 0 0 0 0 0 0	0'0 0'0 2'8 0'0 0'0 0'0 2'8 %	0 0 0 688 I * 0 988 I	1

18 78,3

7,15 g

23 899 89,9 2 683 10,1 26 582 100,0 23 169 90,0 2 564 10,0 25 733 100,0

23 100,0 4 14,8 23 86,2 27 100,0

Variation des effectifs de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, de 1976 à 1979

Variation des effectifs

Graphique 1

## Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1978 et 1979

<sup>e</sup> Sont exclus du grand total, 75 SX en 19 1979. Voir la Note technique. Comprend 221 employés en 1978 et 21 Commission des relations de trendi	ab 6761 na 7	la										
Grand total <sup>b</sup>	78 87	56,6	202 450	4,87	275 787	100,0	Þ97 eð	1,62	111 761	6,57	266 865	1001
Exploitation	9708	6'∠	94 266	1,26	102 312	0,001	748 T	6'4	<b>⊅</b> ∠∠ 16	1,26	129 66	100,
Soutien administratif	28 081	8,68	42 527	2,09	809 04	100,0	56 464	1,68	41 526	6'09	67 720	100,
Total (categories de cadres)	37 040	1,85	909 99	6,59	102 646	100,0	35 279	36,5	64 028	9'19	408 66	100,
I echniciens	<b>498 9</b>	25,8	217 61	74,2	26 582	100,0	6 287	24,4	977 61	9'94	25 733	100,
Administration et service extérieur	898 61	38,5	967 18	61,5	199 19	0,001	19 330	4,86	Z96 0E	9,19	50 287	1001
Scientifiques et spécialistes	6 297	40,2	13 857	8'69	23 154	100,0	7798	39,2	13 394	8'09	22 038	1001
Haute directiona	1104	9,58	217	16,4	1321	100,0	660 L	1,28	240	6,71	1 336	100,
Categorie protessionnelle	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	Ó
	noigàA iqso sl noitsn	ale	entuA xueil vart eb		stoT	18	noigàA iqso sl noitsn	tale	ərtuA xuəil vart əb		stoT	13
			161	8					261	6		

Commission des relations de travail dans la Fonction publique et d'autres employés dont le poste n'a pas encore été classé dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

Source : Système de traitement des données sur la haute direction de la Commission (catégorie Haute Services (autres catégories)

### Tableau 13

# Catégorie professionnelle et Région de la capitale nationale Répartition en nombre et pourcentage, des employés de la Région de la capitale nationale selon la catégorie professionnelle, 1976 à 1979

							*Comprend 105 SX en 1976, 110 en 1977, 96 en 1978
69 754 26,	56,6	78 87	26,5	74212	56,5	75457	distoT
2,7 T48 T	6'∠	9708	<b>Þ</b> 'Z	7 7 7 2	9,7	≯86 Z	Exploitation
26 464 39,	8,68	28 081	40,2	28 682	9'07	58 803	Soutien administratif
6 287 24,	25,8	<b>498 9</b>	26,0	9769	52'6	994 9	I echniciens
.,88 088 91	38,5	898 61	3,85	19 522	38,2	18 786	Administration et service extérieur
664 39,	40,2	9 297	2,04	9 7 28	6,04	699 6	Scientifiques et spécialistes
1 099 82,	9,58	1104	85,3	1 130	1,88	1 092	Haute direction <sup>a</sup>
% 'N	%	.N	%	.N	%	.N	Categorie professionnelle
6761		8761		7761		9761	

<sup>a</sup>Comprend 105 SX en 1976, 110 en 1977, 96 en 1978 et 81 en 1979. Voir la Note fechnique. Seules les nations inferimaires.

<sup>b</sup>Comprend 443 employes en 1976, 542 en 1977, 170

nations interimentes. ©Compresi interimentes and 1978, 542 en 1977, 170 en 1978 et 164 en 1979 dont le poste n's pas eté chasse dans l'une ou l'autre des catégories profession-relies. Source : Système de traitement des données sur la haute direction de la Commission (catégorie Haute direction) et ministère des Approvisionnements et directions de la ministère des Approvisions de la ministère de la

Þ

Services (autres catégories)

source: Ministère des Approvisionnements et

riemiere langue officielle der lemploye.

Jecembre.

Je

										10,110	nployé.	remière langue officielle de l'em
598 992	<b>250 263</b>	56,5	098 99	3,57	183 913	787 272	247 815	26,2	64 924	8,57	182 891	Stand total
Se e25	20 760	26,3	1979	7,57	15 309	25 872	789 81	8,65	900 9	73,2	13 682	es∍1ju/
240 213			668 09	2,57	168 604	249 915	229 128	26,2	616 69	8,57	169 209	blato
071	122	16,8	56	2,58	129	89	84	25,0	12	0,87	98	sulq tə 000 0
948	864	6,81	127	1,48	149	539	214	12,6	72	4,78	781	666 67-000 91
2 195	S 069	13,6	281	t,88	1 788	1 207	1 100	14,2	156	8,28	776	666 ** -000 01
<del>201</del> 09	067	7,81	82	8,58	807	117	679	4,11	71	9,88	949	666 68-000 6
1 536	1971	12,6	185	4,78	1279	<i>LL</i> 9	929	0,41	ÞΔ	0,88	<b>797</b>	666 85 - 000 88
188	830	3,71	145	82,5	989	189	930	14,3	94	7,28	<b>797</b>	666 ZE-000 Z
691 1	1 156	4,4	162	9'98	896	1 492	1 383	13,6	188	<b>7</b> '98	1 195	666 98-000 9
860 1	490 L	8,81	671	2,58	888	992	702	1,51	36	6'98	019	666 98 - 000 9
2 482	5 3 3 3 3 3	15,5	372	3,48	Z 027	6911	1 072	12,6	135	4,78	756	4 000-34 666
2 288	2217	13,3	595	7,88	1 922	1 022	046	7,81	162	6,68	808	8 000—33 666
1491	1 632	8,81	274	2,58	1 358	1 253	1 190	16,4	183	9,48	400 ₺	2 000-32 999
5 3 2 1	2 287	21,3	488	7,87	667 1	5 200	S 095	12,6	563	4,78	1 832	1 000 -31 999
5 093	2 0 2 7	2,71	349	8,28	878 1	2 049	1 926	7,91	380	٤,08	1 246	666 08-000 0
8161	688 1	8,81	346	2,18	1 493	2 651	2 530	2,71	435	8,28	S 095	666 67-000 6
3 839	3 737	26,5	686	73,5	2 748	2 109	S 009	22,3	677	L'LL	1 260	8 000-28 889
769 Z	2 628	21,4	899	9,87	2 065	2 751	2 621	21,4	299	9,87	5 029	7 000—27 999
2 837	2 744	24,9	889	1,87	2 0 0 1	5 245	2411	21,7	222	٤,87	688 t	97—000 9
3 194	920 €	25,3	877	7,47	2 298	3 646	3 437	22,2	292	8,77	2 674	9 000 - 22 666
2 438	2 243	24,2	1 268	8,87	926 8	3 235	3 036	24,2	736	8,87	5 303	4 000-24 999
9 2 2 2 2 2 9	960 9	2,62	1 286	8,47	3810	3 042	2 834	22,6	179	4,77	2 193	3 000—23 888
3 770	ZE9 E	56,92	242	1,47	5 696	3715	3 487	26,2	613	8,87	2 574	2 000—22 999
10 063	894 6	24,9	2 429	1,87	7 324	087.8	6883	23,7	1512	٤'9٤	1784	1 000-21 999
14 723	14 326	1,72	3 881	9,27	10 444	4 272	3 982	23,9	096	1,87	3 032	000-50 999
10 297	9166	54,5	2 433	5,87	Z84 7	187.01	10 216	25,5	2 608	5,47	809 Z	666 61 - 000 6
15 219	14 762	8,22	3988	2,77	968 11	10 162	789 6	25,3	Z 427	7,47	7 155	666 81 000 8
8 256	928 7	27,5	5 153	72,5	£499	19 945	18 925	25,0	4 725	0,87	14 500	666 71 - 000 4
14 573	600 71	28,3	996 €	7,17	10 043	13812	12 980	24,6	3 193	4,87	787 6	666 91 000 9
41 229	109 68	5,62	11 657	5,07	27 844	41871	16 513	1,62	4315	6,87	12 198	666 91 000 9
18 237	17 500	28,8	980 9	2,17	12 464	32 084	30 160	7,85	999 8	5,17	21 494	666 71 000
14351	13 770	29,3	4 030	7,07	0746	56 926	25 272	1,05	1197	6'69	199 21	13 666
21911	20 648	5,65	0007	5,07	14 548	58 688	27 255	4,7S	7 472	72,6	19 783	12 999
0718	808 7	28,6	2 088	4,17	2 220	13 114	11 486	6,85	3 325	1,17	1918	666 11 -000
801 6	7798	7,82	2 454	5,17	060 9	13 087	11840	29,62	3 493	5,07	748 8	666 01 - 000
2 873	2 201	33,2	158	8,88	049 1	212	4 365	8,85	1 256	2,17	3 109	666 6 009
1373	1 202	8,18	948	7,88	826	2 229	1 200	7,15	LL7	6,89	1 029	6676 -000
969	119	27,4	141	72,6	373	5 005	1 243	32,1	399	6,78	448	666 8 -009
Z69	979	8,6	19	2,09	799	2 230	1 299	8,48	977	Z'99	1798	6678 -000
89	52	8,08	91	2,69	98	666	664	0,8	79	0,26	736	666 Z -009
PletoT 82	səuoyd	%	.N	%	.N	Potal <sup>o</sup>	səuoyd	%	.N	%	.N	dement annuelb
21040T	Franco-		Francophor		nondolgnA	- JI-7- A	te -oons17		Francophon		nonqolgnA	
	-olgnA sənoriq tə	<sub>B</sub> SƏU	Francophe	8200	νομασίση		-olgnA sənoriq ta	8300	Erapsophor	good	10quolisa v	

6461

8761 lepartition, en nombre et pourcentage, des employés à plein temps, période indéterminée selon le aitement annuel et le groupe linguistique, 1978 et 1979

Source: Ministère des Approvisionnements et est autre que « plein temps, période indéterminée ». ments de paye sont incomplets.

<sup>a</sup>Comprend tous les employes dont la modalité d'emploi Dans 1 086 cas en 1978 et 247 en 1979, les docu-

## Of useldsT

Traitement annuel et sexe

traitement annuel et le sexe, 1978 et 1979 Répartition, en nombre et pourcentage, des employés à plein temps, période indéterminée selon le

100,0	266 865	34,6	92 425	<b>b</b> '99	174 435	100,0	275 787	34,2	94 323	8,29	es documents de	Grand total
100,0	Se 652	1,18	13 618	6,84	13 033	100,0	25 872	8'67	12 760	Z'09	13 112	beautues letot basig
100,0	240 213		708 87	2,78	161 402		249 915		81 563	<b>p</b> '49	168 350	Totale
100,0	170	2,9	g	1,76	165	100,0	89	6'9	7	1,86	79	50 000 et plus
100,0	948	6,4	98	9'96	808	100,0	533	£,t	8	7,86	536	666 67 - 000 97
100,0	2 195	2,6	89	£,76	5 136	100,0	1 207	1,4	09	6'96	1911	666 77 - 000 97
100,0	709	2,2	11	8,76	867	100,0	117	6,8	28	1,86	889	39 000 — 39 888
100,0	1 236	6,1	52	1,86	409 1	100,0	778	9,1	6	t,86	899	38 000—38 888
100,0	†88	8,8	19	2,49	833	100,0	189	4,1	8	9'86	673	37 000—37 999
100,0	6911	2,4	67	8,86	1 150	100,0	767	3,0	87	0,76	744 t	
100,001	860 1	0,4	77	0,96	1004	100,0	994	3,0	61	9'26		36 000—36 999
100,0	2 482	3,2	08	8'96	2 402	100,0	6911	2,5			747	32 000—32 666
0,001	2 288	ν'τ - σ ε	101	9'96	2 187	100,0	220 1	9.5	58	9'26	011	34 000—34 888
0,001	1791	p,8							97	9'96	926	33 000—33 888
			171	9,16	1 230	0,001	1 523	9'7	99	5,86	261 1	32 000—32 999
100,001	5 321	1,3	121	6'46	2 230	100,0	5 200	8,2	19	2,76	2 139	31 000—31 999
100,0	2 093	8,8	122	2,46	1461	100,0	5 049	1,0	125	6'86	1 924	30 000—30 888
0,001	8161	4,7	145	9,26	977 1	100,0	2 651	<b>b</b> 'S	143	9'16	5 208	29 000—29 999
100,0	3 839	0,11	423	0,68	3416	100,0	2 109	1,6	191	6'06	8161	28 000—28 999
100,0	769 2	8,11	317	2,88	2 3 2 7 7	100,0	2 751	9,7	509	4,26	2 542	27 000—27 999
100,0	2 837	4,41	804	9,38	2 429	0,001	5 242	11,2	586	8,88	2 259	56 000—26 999
0,001	3 194	2,41	<b>797</b>	8,28	2 740	0,001	3 646	1,01	368	6'68	3 278	SS 000—25 999
0,001	5 438	14,2	177	8,28	∠99 Þ	100,0	3 235	12,5	907	G,78	2 830	24 000—24 888
100,0	2 2 2 2 6	13,2	969	8,88	099 7	0,001	3 042	13,5	412	3,88	S 630	23 000—23 888
100,0	3 770	21,6	815	<b>⊅</b> ,87	5 965	0,001	3175	7,81	619	6,68	960 ε	22 000—22 999
100,0	10 063	1,91	1621	6,88	8 442	100,0	087 9	1,51	168	6,88	688 9	21 000-21 999
100,0	14 723	21,3	3 132	7,87	11 588	100,0	4 272	2,71	734	8,28	3 638	20 000-20 888
100,0	10 297	6,81	1 635	1,48	8 662	0,001	187 01	6,91	1 826	1,88	996 8	666 61 000 61
100,0	15219	3,71	S 663	82,5	15 226	100,0	10 162	2,81	1 642	8,88	8 250	969 81 000 81
0,001	8 256	27,9	2 301	12,1	996 9	0,001	946 61	8,71	3 2 2 2 5	82,2	868 91	666 71 000 71
100,0	14 573	1,62	4241	6'04	10 332	100,0	13812	1,62	3611	6,87	10 201	666 91 - 000 91
100,0	41 229	24,0	988 6	0,87	31344	0,001	41871	7,82	989 7	5,47	13 229	666 91 000 91
0,001	18 237	25,5	£78 e	G,74	7998	100,0	32 084	9,16	10 143	<b>1</b> ,88	149 12	666 71 - 000 71
100,0	14351	0,88	8319	42,0	6 032	100,0	56 926	8,88	8166	2,89	17 013	13 000 11 3 6 6 6
100,0	21911	6,89	14 007	1,98	£06 Z	0,001	56 66	9,36	149 91	9'77	13 328	12 000 12 999
100,0	0718	6,29	2143	1,78	3 027	100,0	13 114	52,5	888 9	8,74	6 226	11 000 - 11 999
0,001	801 6	6,07	Z97 9	1,62	5 651	0,001	13 087	0,69	8 244	37,0	248 4	666 01 000 01
0,001	2 873	£,e8	5 266	7,01	908	100,0	5 6 5 12	2,98	960 E	8,54	7142	666 6 -009 6
100,0	1 373	t,e8	1227	9,01	971	100,0	2 229	2,48	1877	8,21	395	667 6 -000 6
0,001	969	2,18	787	8,81	311	0,001	5 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	E,48	7781	8.21	325	666 8 -000 8
0,001	Z69	6,87	283	23,7	165	0,001	2 230	8,18	1 240	2,81	907	6678 -0008
0,001	89	9'97	72	7.53	31	100,0	666	818	787 1894	7,15	712	
%	.N	%	.N	%	.N.	%						666 Z - 009 Z
							.N	%	N N	%	N	Traitement annuel <sup>b</sup>
19	StoT	500	Femme	501	Нотт	6]1	IstoT	Sol	Femme	Ser	Homme	

ource: Min ervices

e : Ministère des Approvisionnements et

gissance de l'employe.

recisee. Sans 364 cas en 1978 et 130 en 1979, les documents le pension de retraite ne précisent pas la date de

> remière langue officielle de l'employé. Jans 27 972 cas en 1978 et 16 602 en 1979, la remière langue officielle de l'employé n'est pas

266 865	250 263	56,5	99 320	3,57	183 913	275 787	247 815	26,2	64 924	8,57	182 891	otalo
331	5962	14,2	42	8,28	254	968	324	12,3	07	7,78	284	suld te ans de
14 644	14 087	18,3	2 578	7,18	11 209	18481	14 273	18,3	2 608	7,18	11 665	79-09
28 825	27 908	9,81	2 204	4,18	22 704	30 304	28 380	3,81	697 9	6,18	23 121	6999
798 97	25 833	21,3	9679	7,87	20 338	28 992	716 9Z	20,5	909 9	9'64	21 406	79-09
25 862	54 669	23,7	6789	٤'9٤	18 820	26 472	24 263	7,62	0749	٤'9٤	18 523	67—St
25 485	24 168	26,0	6 033	0'94	18 135	Z5 147	23 001	24,1	9 220	6'94	17451	₹\$ <b>-</b> 0t
29 412	748 72	9,85	996 4	4,17	19 892	28 293	25 687	0,85	981 7	72,0	103 81	66-38
43 005	40 435	7,62	11 992	٤,0٢	28 440	40 932	646 98	6'67	11046	1,07	25 933	30-34
191 44	41 569	8,18	12918	7,83	198 38 1	917 74	41 735	8,08	12 867	2,69	28 868	62-59
25 363	22 087	7,45	1494	٤'99	14416	58 925	137 52	34,2	8 123	8'99	15 628	50—2¢
2 180	1551	8,38	848	L' <del>1</del> 9	1 003	290 €	2177	9'68	898	<b>1</b> '09	1314	Noins de 20 ans
Totalb	byoues	%	.N	%	.N	Totalb	ьропея Franco-	%	,N	%	.N	aroupe d'âge
	-olgnA sənoriq fə	esəuo	Francoph	<sub>e</sub> səu	odqolgnA		-olgnA senoriq fe	<sub>B</sub> SƏU	Francopho	<sub>e</sub> səu	oddolgnA	
		6	1979					8.	Z61			

6761 19 8761

Age et groupe impussique

## Age et groupe linguistique

#### Pableau 9

ource : Ministère des Approvisionnements et ervices

aissance de l'employé.

ans 2 cas en 1978 et 5 en 1979, les documents de aye ne précisent pas le sexe de l'employé. ans 364 cas en 1978 et 130 en 1979, les documents e pension de retraite ne précisent pas la date de

8,29 Otalb 100,0 34,6 266 865 92 425 **b**'99 174 435 100,0 275 787 34,2 94 323 181 462 suld to ans di 27,3 7,27 0,001 231 100,0 968 782 30,2 100 8,69 108 1'94 79-09 100,0 14 644 1,85 3388 6'94 11 522 100,0 18481 53,9 3 704 11 111 0,001 28 825 24'6 660 L 197 21 726 100,0 30 304 24'4 968 L 9'94 22 909 69-99 0,001 56 864 7,85 2113 09161 100,0 28 992 28,4 8 543 9'12 **20 747** 19-0! 2713 100,0 25 862 29,3 7 583 L'0L 18 279 0,001 26 472 2,62 7721 8,07 18781 67-91 100,0 25 485 31,6 1908 **b**'89 17 424 100,0 25 147 31'0 1087 0'69 17 346 77-01 0,001 -91 214 62 30,3 1168 L'69 20 201 0,001 28 293 26'7 1148 8,07 678 61 -38 100,0 43 005 32,3 13877 L'L9 59 125 100,0 40 935 31'0 12 688 0'69 28 244 10-34 100,0 191 77 9'87 19 520 7'99 52 546 100,0 917 47 1,24 976 61 6'49 27 470 62-5 0,001 25 363 5,88 14 763 8,14 869 01 100,0 28 925 6'99 181 91 1'77 12 744 10-24 8,38 Aoins de 20 ans 100,0 2 180 7,68 1 389 164 100,0 290€ 9'99 5 043 33'4 1 054 stoupe d'age % 'N % 'N % 'N % 'N % N. % 'N Еешшез 10tala Femmes 1 ношшея 101318 зәшшон 6461

lgpartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge et le sexe, 1978 et 1979

Spleau 8 Age et sexe

Source : Ministère des Approvisionnements et

l'Environnement.

Première langue officielle de l'employé. Densière langue officielle de l'employe n'est pas précisée. É Antérieurement le ministère des Péches et de Christieurement.

182 819	8,67	<b>94 954</b>	26,2	247 815	787 272	183 913	3,57	99 320	26,5	250 263	266 86
3	0,09	2	0'07	g	162	0	0,0	Į.	100,0	ŀ	
						0	0,0	0	0,0	0	
ŀ	0,001	0	0,0	ţ	11	0	0,0	ŀ	100,0	1	
						0	0,0	ţ	0,001	ļ	
L	6,83	9	7,14	12	12	7	6,83	9	7,14	12	1
8	3,13	9	38,5	51	91	L	9,69	7	7,98	11	1
2	28,6	9	4,17	L	422	ļ	100,0	0	0,0	ŀ	i L
.N	%	.N	%	səuoyd	distoT	.N	%	.N	%	byoues	EtoT
ordolgnA	<sub>8</sub> SƏUC	Lısucobyo	<sub>e</sub> səuc	-olgnA senoriq fe		oldolgnA	<sub>e</sub> səuc	Francoph	səuou	-olgnA senoriq te	
		.61	87					761	6.		
	.N E	6.85 S S S S S S S S S S S S S S S S S S S	Anglophonesa Francopho N. % N.  S. 88,6 5  B. 8 61,5 5  T. 100,0   % N % N 8,85 2 8,85 2 7,14 8 6,85 7 0,0 0 0,001 1	Anglophones*  An	Anglophones**  Anglop	Anglophones** Francophones**  Anglophones**  Anglop	*** Promotoplones and operation of the composition of the composit	Anglophones* Francophones*	## Pranchponess	-elpinA shorters and the component of th	

7 usəldst ub əfiuz

,	ne.	a	(ab)	np	aun	i

	-olpnA	-	3/61			·	-olgnA	-	Z61			-
	phones et -oons17		Francoph		oydolgnA	41 , - 1	phones et Franco-		Francopho		odqolgnA	_
	9te seuoyd	12,1	.N	6,78	.N.	Total <sup>b</sup>	353 byoues	12,1	.N	6,78	N. 284	finistère d'affectation Mice national de l'énergie
												seb enneibence noissimmo
	S9Z 228	15,4	711	9,48 8,63	219	318	286	7,41	42	8,33	150	ensions Jureau du Conseil privé
7	007	7'+-	/11	0,00	041	607	+07	7'0-	<b>51.1</b>	0,00	001	Office de l'établissement gricole des anciens
5	220	6'9	13	1,46	202	275	072	9,8	91	<b>4,4</b> 9	522	ednastrants sab elsnoitsin noissimmot
	122	6,88	98	1,19	135	232	228	38,2	78	8,18	141	bérations conditionnelles
	121	26,3	97	7,87	126	217	185	9,82	23	4,17	132	iolliciteur général
l.	184	6,71	33	1,28	191	192	881	9,71	33	4,28	331	bépartement des Assurances commission des relations de sasil dans la Fonction
	741	4,S8 7,91	30	6,74 €,08	70	071 86	96	9,41	£8 41	1,84	17	ublique fureau du Contrôleur général u Canada
	89	0,0	0	0,001	89	071	9	0,0	0	0,001	99	ub noitration du stablissement agricole des iries
ļ	159	3,8	11	9'16	811	132	113	8,8	10	91,2	103	Jureau des services Juridiques des pensions
1	136	2,75	78	8,27	66	144	141	0,72	38	0,87	103	eigolonhoet te esoneio
l .	LL	27,3	51	7,27	99	127	Į.	100,0	ŀ	0,0	0	our fédérale
	96	1,22	12	6,77	<b>1</b> /2							gence d'examen de investissement étranger
	16	2,08	73	8,61	81	16	97	€,87	98	7,15	01	Jureau du Commissaire aux angues officielles
	79	56,6	۷١	13,4	LÞ	69	2	0,03	ļ	0'09	1	commission canadienne des roits de la personne Jureau du Chef de cabinet du
	94	7,43	14	6,84	34	23	<b>L</b> 9	۲'99	38	6,64	58	Suceau des relations
	87	7,95	18	€'09	27	94	<b>⊅</b> ∠	7,28	68	€,74	32	édérales-provinciales
	<b>7</b> 4	8,09	97	39,2	52	28	18	8,82	97	43,2	38	conseil canadien des elations de travail
	SÞ	8,78	56	42,2	61	99	2	0'09	ŀ	0,08	ŀ	our suprême
	97	8,77	38	22,2	10	07	38	5,47	56	7,82	6	Jureau du Directeur général les élections
	97	34,8	91	2,29	30	67	LÞ	8,62	14	2,07	33	commission d'appel de immigration
	0	0,0	0	0'0	0	32	2	0,0	0	0,001	2	ommission mixte remationale
	34	9'04	24	4,62	01	33	30	5,57	22	7,82	8	ub emiofer de noissimmo torit
	32	43,8	ÞΙ	56,3	18	33	33	8,18	71	2,84	91	əb noisivər əb noissimmot foqmi
	ε	۷'99	2	8,88	ļ	58	2	0,08	ļ.	0'09	Į.	finet ub noissimmo
	22	7,27	91	27,3	9	72	52	0,88	۲۱	32,0	8	secrétariat des conférences ntergouvernementales anadiennes
	0	0,0	0	0,0	0	۲١	ļ.	0,001	ļ	0,0	0	bureau du Commissaire à la nagistrature fédérale
	91	8,18	S	8,88	11	22	12	9'27	01	52,4	11	Commission des allocations ux anciens combattants
	0	0,0	0	0,0	0	13	2	0,0	0	0,001	2	Sureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme

# Ministère d'affectation et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation et le groupe linguistique, 1978 et 1979

1978

Travail Bibliothèque nationale du Canada Conseil de la radiodiffusion et des telécommunications canadiennes	918	1,08	189	6'67	678	403	174	2,64	180	8'09	324	798
Travail Bibliothèque nationale du Canada	910											
	010	2,07	135	8,62	453	797	350	8,69	142	7,08	797	£74
	019	٤,٢٢	150	22,7	099	049	084	0,77	143	23,0	623	<b>L</b> \$9
Finances	668	8,88	861	33,2	<b>Z69</b>	<b>†</b> 99	423	6,78	204	32,5	729	899
Archives publiques du Canada	987	65,2	232	34,8	<b>199</b>	789	ללל	2,48	248	8,35,8	769	669
Conseil du Trésor	877	8'79	243	36,2	↓69	735	426	<b>7</b> '99	525	94,6	139	<b>†</b> 02
Commission canadienne des transports	169	16,4	193	24,6	<b>1</b> 87	008	299	8,27	081	24,2	245	094
Commission canadienne des grains	898	2,86	34	8,8	768	<b>496</b>	997	9'96	32	<b>*</b> * * * * * * * * * * * * * * * * * *	062	868
Agence canadienne de développement international	074	1,13	677	6,84	616	696	997	∠'6⊅	174	6,03	986	096
Musées nationaux du Canada	873	٤,0٢	284	7,62	<b>L</b> 96	<b>496</b>	673	9,07	280	₽'67	698	696
Expansion économique régionale	<b>†</b> 69	€'69	307	7,08	1001	1 139	902	€'69	312	7,08	7101	070 1
Justice	904	73,2	529	8,82	996	1 036	907	8'69	305	3,05	1101	1 089
Communications	1 204	0,87	ヤイム	24,0	879 t	≥ 094	1 435	7,47	987	25,3	8161	1 982
Consommation et Corporations	1641	<b>7</b> '69	725	9'08	5 366	2 3 3 3 4	667 1	1,69	149	6,08	2 170	2 201
Industrie et Commerce	1621	2,18	ヤレヤ	8,81	2 205	5 325	1864	9,18	421	18,4	2 285	2 400
Commission de la Fonction publique	896	32,2	2 030	8,78	5 993	3 186	278	34,3	699 1	Z'99 	2 541	2 638
Affaires extérieures	2 063	6'69	068	1,08	2 963	3 046	2 044	6'69	882	1,05	5 926	5 995
Secrétariat d'État du Canada	996	0,16	2 131	0'69	3 087	3 187	906	8,08	2 031	2'69	2 937	2 898
Gendarmerie royale du Canada (civils)	2 381	2,18	099	8,81	2 931	178.8	5 605	1,28	<b>29</b> 9	6,71	3172	3 402
Énergie, Mines et Ressources	2 934	1,48	999	6,81	3 490	3198	2875	2,48	079	8,21	3415	3 201
Affaires des anciens combattants	2 586	2,88	1 322	8,86	3 908	4312	2 032	9,29	1212	4,78	3 244	4217
Statistique Canada	3 033	€,89	1 405	7,15	4 438	1997	477 S	L'L9	1 324	32,3	860 7	4 222
Pêches et Océans							4 358	3,16	704	6,8	997 4	4811
Environnement	161 6	6,78	1 333	12,7	10 524	11 232	2 024	0,48	996	0,81	086 9	9 023
Travaux publics	6 123	7,27	2 303	27,3	8 456	097.8	2 643	8,17	2219	2,85	7 862	8 145
Santé nationale et Bien-être social	6510	8,08	743 1	19,2	Z90 8	9 344	6 125	8,08	867 1	7,91	7 623	8 8 2 8
Agriculture	188 7	7,18	Z69 L	18,3	9 2 7 8	922.6	890 2	9,08	969 1	19,4	†9L 8	961 6
Service canadien des pénitenciers	609 9	9'89	3 023	4,18	9 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6	9 9 5 8 8 8	6473	0,88	3 051	32,0	9 624	0796
Approvisionnements et Services	6 353	7,48	1748	35,3	9 824	10 082	6 024	6,59	3 469	7,88	9 623	1996
Affaires indiennes et du Nord canadien	806 9	9,68	1351	4,81	8 259	10 294	6789	3,58	1 320	3,81	661 8	6766
Transports	13 078	9,08	741 8	4,61	16 225	798 91	14 403	9'64	3 706	20,5	901 81	19 233
Emploi et Immigration	13 138	7,78	6 258	32,3	968 61	22 843	13 992	8,78	899 9	32,2	50 650	22 721
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	767.91	7,47	929 9	25,3	22 473	23 547	16 288	6,67	994 9	1,65	22 044	 7.6.7. S.2
	25 653	6,18	2 664	1,81	31 307	34 429	25 333	2,18	988 9	8,81	881 18	769 EE
	36 800	4,07	674 Br	9,65	62 279	199 69	39 112	7,07	16241	29,3	22 323	077 88
, — affectation Ministère d'affectation	hqqolgnA .N	% səuc	Francophe	% <sub>e</sub> səuc	-olgnA phones et Franco-	dlstoT	ondolgnA .N	% <sub>e</sub> səuc	Francoph	% <sub>e</sub> səuoi	-olgnA phones et -oonsrA senodq	∄stoT

1979

Source : Ministère des Approvisionnements et

Dans 2 cas en 1978 et 5 en 1979, les documents de 2ays ne précisent pas le sexe de l'employé. Antiénement le ministère des Péches et de Environnement.

100,0	598 997	34,6	92 425	<b>b</b> '99	174 435	100,0	787 272	34,2	94 323	8,29	81 462	r listoT
0,001	ŀ	0,0	0	100,0	ļ.	100,0	162	g' <i>\</i> ⊅	LL	52,5	98	Affaires urbaines
0,001	2	0,0	0	0,001	2							əb əlsnoitsn noiszimmoC noitsltni'
100,0	9	8,88	2	۷'99	₹	0,001	11	4,88	7	9,89	7	Bureau du Directeur, la Loi anti-inflation
0,001	8	0,001	8	0,0	0							Département d'État au Développement économique
0,001	12	۷'99	8	8,88	7	0,001	12	6,83	L	7,14	S	Commission sur les pratiques restrictives du commerce
100,0	12	0'09	9	0'09	9	0,001	91	€'99	6	8,54	L	Sonseil de révision des pensions
0,001	12	5,55	<b>7</b>	۷'99	8	0,001	422	8'67	210	2,03	212	Commission de lutte contre 'inflation
0,001	<b>7</b> 1	0,001	ÞΙ	0,0	0	100,0	13	100,0	13	0,0	0	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
0,001	61	8,88	L.	2,89	12	0,001	22	0'09	l l	0,08	11	Commission des allocations aux anciens combattants
0,001	22	2,88	31	8,16	L	0,001	71	9,07	12	29,4	9	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
100,0	24	20'09	21	0,03	12	0,001	72	1,84	13	6,13	ÞÌ	Secrétariat des conférences ntergouvernementales nanadiennes
100,0	52	0,84	12	52,0	13	100,0	58	7,13	15	€,84	tl	Sommission du tarif
100,0	33	۷'69	23	8,08	10	100,0	33	۷'69	53	8,08	10	tôqmi'l əb noisivər əb noissimmo
100,0	32	74,3	56	7,62	6	0,001	33	8,87	56	2,15	L	Commission de réforme du droit
0,001	38	0,14	91	0'69	53	100,0	28	1,85	13	6'19	24	Sommission mixte internationale
0,001	97	5,93	52	9,54	20	100,0	67	0,13	52	0,64	24	əb ləqqs'b noiszimmoC 'immigration
0,001	25	6,13	7S	1,84	52	0,001	07	52,5	12	S'17	61	Bureau du Directeur général des élections
0,001	99	t'9t	56	9,63	30	0,001	99	9,54	24	t'99	15	Cour suprême
0,001	77	4,83	S7	9,14	32	100,0	28	5,85	817	41,5	34	Up snoitsler des relations du lavail
0,001	87	0,03	68	0,03	68	100,0	94	6,83	42	L'77	34	Bureau des relations édérales-provinciales
100,0	28	6,73	<b>L</b> 7	7,54	35	0,001	εγ	7,03	78	€,64	98	Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général
0,001	68	6,29	99	1,78	33	0,001	69	1,29	l Þ	6,48	22	Commission canadienne des droits de la personne
0,001	66	3,13	13	3,84	84	0,001	16	€,74	43	7,23	817	Bureau du Commissaire aux angues officielles
0,001	66	<b>す</b> ' <b>す</b>	77	9'99	99							Agence d'examen de 'investissement étranger
0,001	132	0,74	85	63,0	07	0,001	127	9'97	69	9,68	89	Cour fédérale
0,001	136	1,44	09	6'99	94	100,0	144	0'09	72	0'09	ST	Sciences et Technologie
0,001	152	<i>p</i> '2 <i>p</i>	ST	52,6	08	0,001	132	0,53	07	0,74	29	Bureau des services juridiques des pensions
0,001	122	6,54	89	1,88	78	0,001	071	7,44	94	6,88	<b>7</b> 6	Administration du rétablissement agricole des Prairies
100,0	160	6,18	19	1,88	601	0,001	86	24,5	24	3,87	47	Bureau du Contrôleur général du Canada
100,0	163	1,64	08	6'09	88	0,001	071	9'14	18	₽'Z9	68	Commission des relations de travail dans la Fonction publique
%	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Ministère d'affectation
19	etoT		Гет		mmoH		stoT		Femm		шшоН	
			6761									
	-		0201						8761			

Ministère d'affectation et sexe Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation et le sexe, 1978 et 1979

8761

												9
100,0	188	1,35	99	6'19	122	0,001	192	36,4	89	9'79	124	Département des Assurances
0,001	861	0'67	<u> </u>	0,18	101	0,001	217	8,84	106	5,18	111	Solliciteur général
0,001	5	6'69	158	1,08	89	100,0	232	0'69	160	0,18	ST	Commission nationale des libérations conditionnelles
0,001	240	7,44	901	8,88	134	100,0	275	1,14	Ell	6'89	162	Office de l'établissement agricole des anciens combattants
0,001	270	1,42	146	6'97	124	100,0	597	8,88	150	2,44	119	Bureau du Conseil privé
0,001	589	9,29	181	4,78	108	0,001	818	۷٬39	508	34,3	601	Commission canadienne des pensions
0,001	324	9,78	133	4,28	221	0,001	333	8,95	131	Z'09	202	Office national de l'énergie
100,0	364	9'97	991	<b>54,4</b>	861	0,001	403	45,2	182	8,43	221	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
0,001	674	7,17	339	28,3	134	100,0	797	72,2	335	8,72	159	Bibliothèque nationale du Canada
0,001	749	8,84	316	51,2	331	0,001	049	9,74	318	52,5	352	Travail
100,0	899	1,44	590	6'99	368	0,001	<b>†</b> 99	6'97	300	1,42	324	Finances
0,001	669	9,85	270	4,18	429	100,0	<b>⊅</b> 89	0,66	267	0,19	714	Archives publiques du Canada
100,0	407	42,9	302	0,78	104	100,0	735	7,54	314	6,78	421	Conseil du Trésor
0,001	097	7,95	862	€,09	452	0,001	008	4,04	323	9'69	774	Commission canadienne des transports
0,001	868	9,71	158	4,28	047	0,001	<b>496</b>	0,81	155	0,48	218	Commission canadienne des grains
0,001	096	<b>す</b> ' <b>す</b> す	422	9'99	929	0,001	696	1,44	724	6'99	242	Agence canadienne de développement international
0,001	696	1,35	337	6'79	622	0,001	<b>496</b>	36,5	323	9,59	<b>\$19</b>	Musées nationaux du Canada
100,0	1 070	1,24	420	6,73	620	0,001	1131	43,2	687	8'99	842	Expansion économique régionale
100,0	680 ₺	0,53	<b>LL</b> 9	0,74	212	0,001	1 036	8,28	748	2,74	687	Justice
100,0	1 986	33,2	099	8,88	1 325	0,001	₹ 094	1,66	869	6'99	1401	Communications
100,0	2 201	⊅'68	898	9'09	1 333	0,001	2 397	1,04	196	6'69	1 436	Consommation et Corporations
100,0	2 400	7,78	<b>†</b> 06	62,3	967 1	0,001	5 325	9,98	098	<b>7</b> '89	974 t	Industrie et Commerce
0,001	2 638	2,68	1 482	8,54	1 156	0,001	3 186	8,33	777 1	2,44	607 l	Commission de la Fonction publique
100,0	5 995	38,5	1 152	6,16	1841	0,001	3 046	368	1 202	9'09	1 844	Affaires extérieures
100,0	2 898	1,69	1 893	6'98	1 105	0,001	3 187	6,69	2017	7,85	1170	Secrétariat d'État du Canada
0,001	3 405	6'6∠	2 720	1,05	989	100,0	1788	7,08	127.2	5,61	099	Gendarmerie royale du Canada (civils)
100,0	3 201	7,62	188	٤,87	079 2	100,0	3198	23,4	948	9,87	2 770	Énergie, Mines et Ressources
0,001	4217	7,53	2 265	€,84	1 952	0,001	4312	52,3	2 256	7,74	2 056	Affaires des anciens combattants
100,0	4 222	5,13	2 162	8,84	2 060	100,0	1997	0,18	2 370	0'67	2 281	Statistique Canada
100,0	1184	20,2	026	8,67	3 841							Pêches et Océans
100,0	6 053	21,3	1 289	7,87	t97 t	0,001	11 532	7,02	2 386	٤,97	6716	Environnement
100,0	8 145	20,9	1 200	1,97	9779	0,001	097.8	20,5	1 800	9'64	096 9	Travaux publics
100,0	8 8 8 8	61,3	5413	7,88	3415	0,001	9 344	<b>7</b> '09	979 9	9'68	869 E	Santé nationale et Bien-être social
100,0	961 6	22,6	2 0 7 7	4,77	8117	100,0	944 6	23,4	2 288	9'94	784 T	Agriculture
100,001	0796	0,81	1 735	0,28	906 Z	100,0	9 9 5 8	7,71	1971	82,3	7918	Service canadien des pénitenciers
100,001	1996	0,74	4 243	63,0	5118	100,0	10 082	6'97	4 732	1,83	9 390	Approvisionnements et Services
	6766	39,2	3 800	8,09	870 9	0,001	10 294	38,2	3 937	8,19	Z9E 9	Affaires indiennes et du Nord canadien
100,0	19 233	15,0	2 885	0,88	16 348	100,0	19 897	16,1	2 66 Z	6,48	006 91	Transports
100,0	22 721	0'99	12 732	0'77	686 6	0,001	22 843	1,88	12 596	6'77	10 247	Emploi et Immigration
100,001	757 22	0,14	9 332	0'69	13 404	100,0	23 247	€,04	987 6	Z'69 ————	14 061	Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)
100,0	769 88	28,4	8 995	9,17	24 132	100,0	34 429	27,3	9176	72,7	25 014	Défense nationale (civils)
100,001	077 88	26,6	15 631	73,4	43 139	100,0	199 69	1,65	12 246	6,87	44 103	Postes
%	.N	_ %	.N	%	.И	%	'N	%	.N	%	.N	- Ministère d'affectation
8	Total	sə	Femm	Sə	шшоН	B	Tota	SƏL	Femm	sə	шшоН	

1979

6461

Source : Ministère des Approvisionnements et

Première langue officielle de l'employé. Pagns 27 972 cas en 1978 et 16 602 en 1979, la première langue officielle de l'employé n'est pas précisée.

2,92 8,87 182 891 Grand total 92 098 99 9'82 183 913 275 787 247 815 **26 49** 250 263 598 997 Localités 71427 60 824 1,02 12 206 6'64 81984 149 04 202 79 8,02 13 348 2,97 696 09 **Total** 135 824 203 370 186 981 2,85 817 28 8,17 134 273 9'12 196 294 182 926 28,5 23 005 Victoria 8'66 181 7 2315 €96 ₺ 4'0 37 66'3 4 926 1979 4821 **L'0** 34 6'0 ۷0۱ 1'66 11 304 Vancouver 8,0 46 2'66 11 336 12 762 11711 15 168 11 433 Calgary 66'3 4 262 56 8'66 893 € 1197 4 584 L'0 58 4344 3 6 1 6 1'0 Edmonton 9'1 86 7'86 181 9 7 224 6 563 1,3 88 7,86 947 9 9829 6 832 8'66 1 658 Saskatoon 11 0'66 1111 1821 049 1 L'0 1839 1 728 0,1 Regina 9'66 2 049 966 ₺ 2 296 5 0 2 6 9'0 t'66 5 5 5 3 2 008 9'0 69diuuiW 2,3 941 L'16 64E 4 681/8 898 Z 2,3 180 **L'16** 849 L 799 L 8 186 Thunder Bay 6'0 6 1'66 1 000 66'3 146 1 083 600 1 9701 876 4'0 Sudbury 989 7,15 123 5,87 199 904 7,65 191 8,87 742 704 987 Mindsor 1 420 1'1 86,3 1 456 L'16 1 232 54 1 480 1 433 2,3 1 400 иориот 1'66 9'0 91 **7**'66 2343 6'0 51 2 408 2 626 2358 2 607 62± 2 1'66 1 302 Kitchener-Waterloo 6'0 21 1387 1 339 1,3 41 7,86 1355 1 408 1317 51 2,86 1911 Niagara-St. Catharines 0,86 133 1 552 1172 8,1 2,0 1811 1126 Hamilton \$80 € 2 867 6'0 56 1'66 2841 2 937 8,0 23 2'66 5914 3 00 1 53 522 Toronto 0,1 533 0'66 L'L 522 6'86 53 646 25 566 53 464 25 057 23 901 Oshawa 375 6,0 ļ **L'66** 374 375 390 0 100,0 360 385 nationale 35,6 22 200 **b**'19 796 97 55 049 1'49 698 77 73 337 89 162 91699 35'8 **794 69** Région de la capitale Montréal 9'9 1 69 L 56 434 24 703 8,26 55 953 2,7 087 1 9'86 9/8 77 25 582 24 473 Onepec 843 1'96 6 032 6'7 311 1'96 9 454 6't 331 987 L 088 7 9949 Chicoutimi-Jonquière 6'0 3 379 998 6'86 362 11 948 344 1'66 341 (.8-.N) nhot-tnis2 9'7 09 9'96 1 273 1 425 2333 L 907 L 1360 6'7 99 1'96 1 584 Halifax 10 222 1,5 212 6'46 64111 10 057 0,2 661 0,86 8986 760 LL St. John's (I.-N.) 6'66 2 627 3 5 924 ε'0 8 **L'66** 2 729 2 889 2 630 2 737 Lieu de travail Totalb sauoud % 'N % 'n Totalo sauoud % 'N % N. Franco-Franco-<sup>6</sup>senoddolgnA Francophonesa 19 Francophonesa \*senondolgnA 19 səuoyd səuoyd -olgnA -olgnA

Lieu de travail (agglomérations et localités) et groupe linguistique.
Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le groupe linguistique,
1978 et 1979

8461

Tableau 5

## Tableau 4

1978 Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le sexe, 1978 et 1979 Lieu de travail (agglomérations et localités) et sexe

Dans 2 cas en 1978 et 5 en 1979, les c		8'99	94 323	34,2	275 787	100,0	174 435	<b>b</b> '99	85 452	34,6	266 865	1001
Grand total	181 462			31,0	72 417	100,0	998 47	8,78	22 701	32,2	149 04	100
Localités	<b>786 67</b>	0'69	22 431	12,25 10,18	203 370	0,001	156 569	S't9	\$27 ga	36,85	196 294	100,
IstoT	131 478	9'19	71892			100,0	4 088	0,77	1 224	23,0	2312	100
Victoria	4714	9'94	1277	23,4	1979			6,59	4 387	1,36	12 168	1001
Vancouver	188 331	6,39	4431	7,45	12 762	100,0	1877		478 h	1,54	77E 7	100
Calgary	5 666	6,83	906 1	7,14	1784	100,0	2 470	6'99			6 832	100
Edmonton	4 038	6'99	3 186	1,44	7 224	100,0	3 785	₽'99	3 047	9'77		
Saskatoon	1 144	8,28	229	37,2	1821	0,001	1 123	5,19	712	8,85	1 835	100
Regina	1 433	62,4	863	9,75	5 296	0,001	1357	6'09	278	1,98	2 229	100
69qinniW	2345	0,89	3 144	0,78	681/8	100,0	5115	62,5	170 8	3,75	8 186	100
Thunder Bay	787	2,27	301	8,75	1 083	100,0	977	5,17	300	7,85	1 046	100
Sudbury	427	6,78	315	42,5	742	0,001	425	7,78	311	42,3	736	100
Windsor	1 027	6'99	809	1,88	1 232	100,0	196	6'79	618	1,35	1 480	100
гоидои	1 758	6'99	898	1,88	2 626	100,0	4171	7,88	893	8,48	2 607	100
Kitchener-Waterloo	896	<b>7</b> '89	977	31,6	1 408	100,0	845	6,78	977	1,25	1387	100
Niagara-St. Catharines	858	L'L9	968	32,3	1 552	100,0	708	٤,89	478	7,18	1811	100
notlimeH	2 074	€,78	1010	32,7	3 084	100,0	2011	0,78	066	0,66	3 00 1	100
loronto	16 737	9'99	8 859	34,5	52 266	100,0	16 252	6'79	908 8	1,35	25 057	100
Oshawa	528	0'49	127	0,88	385	100,0	261	6'99	124	1,66	375	100
Hegion de la capitale nationale	42 369	8'49	896 08	42,2	78 87	100,0	198 07	8,78	29 402	42,2	₱9Z 69	100
Montréal	19 222	72,7	7212	27,3	26 434	100,0	14981	0,87	1169	0,72	285 282	100
Québec	069 9	75,2	948 F	24,8	7 435	100,0	2199	8,47	1 863	26,2	7 380	100
Chicoutimi-Jonquière	301	1,08	94	6,61	976	100,0	862	9,87	18	21,4	678	100
Saint-John (NB.)	†90 l	5,87	388	26,7	1 452	100,0	1016	72,3	389	7,72	1 405	100
Kalifax	669 8	8,77	2 480	22,2	64111	100,0	8 624	L'LL	2 470	22,3	11 094	100
(.NT) s'ndot .12	2 247	8,77	842	22,2	5 889	100,0	2 264	4,77	099	22,6	2 92⊄	100
Lieu de travail	.N	%	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	
(,	nmoH		nm9-1		stoT		птон	SƏL	nm9-l	səu	stoT	elE
	ашон		1261		-1-T	81			5261			

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

ource : Ministère des Approvisionnements et

emière langue officielle de l'employé n'est pas emière langue officielle de l'employé n'est pas ecisée.

182 891	8,57	64 924	26,2	247 815	275 787	183 913	3,57	99 320	56,5	520 583	598 997
1354	<b>⊅</b> '9∠	442	24,6	967 1	1 866	1 304	9'72	977	56,4	67L l	918 f
1 064	٤'96	25	L'7	9111	677	1 066	Z'96	87	٤,4	1114	6011
199	<b>7</b> '66	7	9'0	999	826	726	8'86	6	1,2	735	096
22 424	2,66	184	8,0	22 608	26 053	23 307	2,66	183	8,0	23 490	25 273
697 at	6'86	971	1,1	776 GI	17 930	767 31	6'86	641	1,1	926 91	17 556
969 9	6'86	72	JL'L	897 9	<b>⊅</b> 70 8	087 8	6'86	LL	1,1	Z08 9	997 T
10 325	6'46	217	1,2	10 542	11 931	91101	6'46	215	1,2	10 331	71417
40 227	0'69	18 043	0,15	58 270	680 89	470 TE	2,69	18481	8,05	199 89	691 99
796 67	٤'٢6	1 394	7,2	81818	878 88	267 03	0,76	1 582	0,6	928 39	92 340
987 8	0,88	4 157	42,0	895	10 248	96Z Z	4,88	699 9	9'17	13 354	13 292
2 751	9'9	≯E9 8E	<b>1</b> '86	41 385	46 212	S 246	0'9	888 68	0'76	42 384	160 97
6 172	1,48	1 165	15,9	7887	8 235	9 5 5 2 2 2	4,28	1 334	9,71	689 Z	8 022
13 260	9'46	332	2,4	13 892	15881	13 860	9'26	755	2,4	161 11	15 398
1212	8'96	07	3,2	1 252	1 428	1274	٤'٧6	35	7,2	1 309	1416
∠66 Þ	۷'66	13	6,0	0109	298 9	6 270	9'66	22	<b>†</b> '0	262 9	999 9
'N	%	.N	%	səuoyd	distoT	.N	%	.N	%	səuoyd	Totalb
odqolgnA	<sub>B</sub> SƏU(	Francopho	<sub>8</sub> SƏUC	-olgnA sənonq tə -oonsı∃		ordolgnA	<sub>e</sub> səuc	Francoph	PSƏUOL	-olgnA phones et -oonsr3	
		.61	87					Z61	6.		

ieu de travail (Canada et étranger) et groupe linguistique épartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 378 et 1979

ableau 3

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

<sup>a</sup>Dans 2 cas en 1978 et 5 en 1979, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.

lstoT	181 462	8'99	94 323	34,2	275 787	100,0	174 435	<b>b</b> ,88	92 425	34,6	266 865	100.0
Efranger	1 452	9'94	LÞÞ	23,5	668 l	0,001	1414	T,TT	403	2,22	918 I	100,0
Territoires du Nord-Ouest	078	0'09	649	0'07	677	100,0	918	6'29	869	1,54	60t l	100,0
Ankon	084	7,13	877	€,84	826	0,001	074	9'67	6 <b>7</b> 4	p'09	096	100,0
Colombie-Britannique	108 71	€,89	8 252	31,7	56 053	0,001	16 982	2,78	1628	32,8	25 273	100,
Alberta	10 801	9'09	990 L	₹'68	17 930	100,0	10 385	2,63	1717	8,04	17 556	100,0
Saskatchewan	290 9	7,28	1108	8,78	4708	100,0	897 4	4,18	2 6 5	9,85	997.7	100,
Manitoba	979 7	2,59	4 385	8,88	11 931	100,0	7 163	7,28	4 254	8,78	71411	100,
Ontario (R.C.N.)	36 445	8,78	56 644	42,2	680 89	100,0	32 691	5,83	23 467	8,14	691 99	100,
Ontario (saut R.C.N.)	177 78	8'99	18 806	33,2	878 88	100,0	36 553	1,88	18 787	6,66	25 340	100,
Québec (R.C.N.)	₽26 S	8,78	4324	42,2	10 248	100,0	099 Z	6,83	986 9	7,54	13 295	1001
Quebec (sauf R.C.N.)	33 440	72,4	12771	27,6	46 212	100,0	35 200	1,27	12 590	6,72	160 97	100,
Nouveau-Brunswick	<b>⊅</b> 68 9	9'14	2341	₽'82	8 235	100,0	929 9	2,07	₹394	8,62	8 022	1001
Nouvelle-Ecosse	12312	9,77	699 E	22,5	18831	100,0	11911	<b>Þ</b> 'LL	784 E	22,6	15 398	1,001
Ile-du-Prince-Edouard	∠60 ŀ	8,87	331	23,2	1 428	100,0	1 080	٤'9٤	336	7,62	1416	1001
l erre-Neuve	t 203	6'94	1 349	1,52	298 9	100,0	4 424	1,87	1241	21,9	999 9	1001
Lieu de travail	.N	%	'N	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	%
	шшоН	SƏI	nm97	Səu	stoT	lla	шшоН	SƏI	Femn	səu	stoT	eļla
			461	8.					1978	6		

1978 Lieu de travail (Canada et étranger) et sexe Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le sexe, 1978 et 1979

Tableau 2

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Note: Les personnes embauchées pour une période de moins de 6 mois sont exclues des ataitstiques dont rendent compte les tableaux. En 1979, on note 9 979 en novembre; la moyenne mensuelle s'établissant à 14 293.

			598 997
1278	8 245	8 092	11 182
97	₽9	252	398
Į.	2	8	91
907 8	6818	8 832	697 01
568 560	271634	269 992	522 683
15 472	697 81	18 489	761 41
1 285	1691	1321	1273
261 503	253 274	249 915	240 213
9261	7791	8761	6761
	1976 1 585 1	7976 1976 1977 263 274 4 1 684 6 2 2 1 6 3 4 1	261 503 263 274 249 915 268 560 271 634 266 695 268 560 271 634 266 695 1 569 560 18 459 2 569 560 18 459 2 60 560 18 459 2 7 1 634 260 18 459 3 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8

Répartition, en nombre, des employés selon la modalité d'emploi, 1976 à 1979

## Modalité d'emploi

### Tableau 1

durée déterminée, connaissent la plus forte hausse (18%), leur nombre étant passé de 6 102 en 1978 à 7 216 en 1979 (tableau 62).

En 1979, le taux de départ chez les femmes (47 %) a encore été supérieur à leur taux de participation (34,6 %) (tableau 63).

En 1979, les Francophones quittent la Fonction publique à un taux de 20,9%, taux bien inférieur à celui de leur participation qui se situe à 26,5% (tableau 64).

34,6%); 47,3% de toutes les mutations latérales ont été accordées aux femmes et 29,8% aux Francophones (tableaux 43 et 44).

La plupart des nominations, y compris les nominations, y compris les publique, sont des nominations à des postes pour lesquels la connaissance de l'anglais est essentielle (62,9% en 1978); 16% comparativement à 60% en 1978); 16% gues et 12,5% représentent des postes bilingues et 12,5% représentent des postes postes pour lesquels la connaissance du trançais nominations à des postes exigeance de l'une ou l'autre langue offinamations à des postes exigeant la connaissance de l'une ou l'autre langue officielle, sans distinction (tableau 48).

Les nominations à des postes bilingues représentent 17,3 % de toutes les nominations au sein de la Fonction publique et 6,9 % de toutes les nominations à la Fonction publique (tableau 48).

En 1979, pour chaque femme qui obtenait une promotion, trois acceptaient une mutation latierale (y compris une reconduction d'une nomination pour une période déterminée). Chez les hommes, la proportion a été de deux mutations latérales pour chaque promotion (tableau 43).

Dans les ministères, une mutation sur Dans les ministères, une mutation interministèrielle; les employés sont plus susceptibles de changer de ministère par suite d'une proportion intérieure à 3 pour 1 proportion intérieure à 3 pour 1 (tableau 42).

En 1979, la plupart des reconductions de nomination pour une période déterminée ont été accordées à des employés des catégories Soutien 13 118 et 5 895 tation; c'est-à-dire 13 118 et 5 895 employés respectivement (tableau 41).

## Cessations d'emploi

Le nombre des cessations d'emploi a augmenté de 2,3%, étant passé de 36 612 en 1979 à 37 443 en 1979. Toutétois ces données incluent les mises en disponibilité. Si l'on exclut les départs consécutifs à la fin d'un emploi de durée déterminée, les départs ont connu une hausse de 10,4% en 1979. Les démissions représentaient en 1979. Les démissions représentaient 1979 et en 1978, exception faite des départs consécutifs à la fin d'un emploi de de déterminée (tableaux 60 et 62).

Les mises à la retraite, qui représentent près du quart de tous les départs, exception faite de l'achèvement des emplois de

## Faits saillants

Les Francophones occupant des postes assimilés à la catégorie Haute direction (SX) sont passés de 39 en 1978 à 46 en 1979, soit une augmentation de 18 % (tableau 19).

Erviron la moitie des 41 ministères ou organismes ayant un effectif SX y compfent des femmes (tableau 20).

#### Nominations

26 de 1978 de 1978 de nominations en 1978 de 133 534 par rapport à celui de 1979 qui s'élevait à 114 049, soit une baisse de 19 485 ou 14,6% (tableau 40).

Les nominations à la Fonction publique ont diminué de 20 %, passant de 19 225 en 1979 (tableau 40).

Les nominations pour une période déterminée à la Fonction publique ont accusé la plus forte baisse étant passées de 5 487 en 1978, a 3 137 en 1979, soit une chute de 43%. En 1979, les nominations pour une période déterminée ont représenté 20,5% de toutes les nominations à la Fonction publique (tableau 40).

Comparativement à 1978, les nominations à la Fonction publique à des postes à plein temps pour une période indéterminée ont fléchi de 17,7 % et les nominations à la partiel on bublique à des postes à temps partiel ont augmenté de 15 % (tableau 40).

Les promotions ont diminué de 20 % (passant de 33 949 en 1978 à 27 077 en 1979) et représentent plus du tiers de la diminution de la Foncemble des nominations au sein de la Fonction publique en 1979 (tableau 41).

Les promotions interministérielles comptent pour 4,3% de toutes les promotions et 13,3% comportaient un changement de groupe ou de sous-groupe (tableau 42).

De toutes les nominations (98 756), 31% ont touché des fonctionnaires qui ont soumis leur candidature après avoir consulté un avis de concours (tableau 45).

Les Francophones ont obtenu 25,2% de toutes les promotions (proportion légèrement inférieure à leur taux de participation qui est de 26,5%) et les femmes, 43,5% (proportion de beaucoup supérieure à leur taux de participation qui se situe à

#### 'effectif 'effectif d

L'effectif de la Fonction publique est passed de 275 787 en 1978 à 266 856 en 1979 (tableau 1), soit une diminution de 1979 (tableau 1), soit une diminution e employés) étant due aux corrections apportées au sous-groupe B du groupe popraties (RV), la réduction nette de l'effectif s'établit donc à 7883 mette de l'effectif s'établit donc à 7883 employés ou 2,9%.

Le nombre d'employes à piein temps nommés pour une période indéterminée accuse une baisse de 9 702 employés ou 3,9% (3,5% sulte aux corrections susmentionnées); par ailleurs, le nombre d'employés à temps partiel a connu une hausse de 23% (tableau 1).

La réduction de l'effectif s'est manifestée seglement d'un bout à l'autre du pays, sauf dans la Région de la capitale nationale (R.C.N.), qui a été plus durement touchée par les mesures de restriction. Dans la R.C.N., le nombre d'agents est formé à 35 279, soit une baisse de 5 %, et le personnel de la catégorie Soutien et le parsonnel de la catégorie Soutien sadministratif comptait 26 464 employés, soit une diminution de 5,8 % (tableau 12).

C'est dans les catégories Scientifiques et spécialistes et Soutien administratif que les réductions d'effectif ont été les plus marquées, c'est-à-dire 4,8 % et 4,1 % respectivement (tableau 12).

Les groupes professionnels dont l'effectif a le blus diminue sont : Sciences forestières (35,5%); Art dentaire (14,3%); Économie, sociologie et statistique (10%) (tableaux sociologie et statistique (10%) (tableaux 16 et 17).

La catégorie Haute direction affiche une croissance de 1,4%, l'effectif étant passé de 1 321 en 1978 à 1 339 en 1979 (tableaux 18 et 19).

Selon les données sur le saxe, la réduction a été de 3,9% (7 027) chez les hommes et sentation générale des femmes était de 34,6% en 1979, comparativement à 34,2% en 1978 (tableau 14).

La participation des Francophones, calcuiée en fonction du nombre d'employés dont le groupe linguistique est connu, a été portée à 26,5%, soit une augmentation de 0,3% par rapport à 1978 (tableau 15).

Profil inquistique: Le profil inquistique est exprimé par une série de lettres qui indiquent le niveau de compétence requis en langue seconde dans les quatre habile-tés: lire, écrire, comprendre et parler. Les quatre premières lettres de la série indiquent le niveau de compétence requis en anglais et les quatre suivantes le niveau requis en trançais.

Cessations d'emploi

Cessations d'emploi: Les fonctionnaires peuvent quitter la Fonction publique pour divers motifs tels les démissions, les retraises. On compté également parmi les cessations d'emploi, des démissions d'employés qui passent à des organismes puyés qui passent à des organismes gouvernementaux non assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

cité: Conformément à l'article 31 de la Los un l'emploi dans la Fonction publique, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, «...lorsque, de l'avis du sous-chet, un emploi est incapable de remplir ces fonctions, ... » le incapable de remplir ces fonctions, ... » le asous-chet peut recommander à la Comman-chet peut recommander à la Comman-dation de le renvoyer. Cette recommander de le renvoyer. Cette recommander de le renvoyer cette recommander de le renvoyer cette recommander de le renvoyer de la Fonction peut è renommen de le renvoyer l'article de la Fonction publique.

Renvoi pour incompétence ou incapa-

Mise en disponibilité: Conformément à l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Contormèment d'un contion publique, lorsque les services d'un employé ne sont plus requis en raison d'une pénurie de travail ou de la suppression d'une fonction, le sous-chef peut, conformément aux règlements de la Commission, mettre l'employé en disponibilité.

Méthodes de sélection et droit d'appel

Methode de selection ouvrant droit à un appel : Conformément à l'article 21 de gla Lois sur l'emploi dans la Fonction publi-que, certaines méthodes de sélection peuver, certaines mustrodes de selection peuver donner lieu à un appel.

Méthode de sélection ayant fait l'objet d'un appel : Méthode de sélection ouvrant droit à un appel et à l'égard de laquelle au moins un appel a été interjeté.

Dispositif des décisions des appels : Un appel peut être accueilli ou rejeté, ou encore le comité d'appel peut décider qu'il

Langues officielles et dotation en personnel

u, a bas la compétence pour en juger.

Région linguistique: Le document Les langues officielles dans la Fonction publi-que—Déclarations de politiques, distringue à majorité trancophone; unilingue à majorité francophone; régions billingues du Québec; Région de la capitale nationale; Nouveau-Brunswick ainsi que le Nord et l'Est de l'Ontario.

Situation linguistique du titulaire: La situation linguistique du titulaire a satiustico linguistique indique si le titulaire a satilistit, doit satistiare ou n'a pas à satilistic aux exigences linguistiques du poste.

Statut linguistique du poste: Le statut indique la description linguistique de chaque poste qui peut être bilingue, anglais essentiel, français essentiel. anglais ou français essentiel.

Poste impérativement bilingue: Poste où les candidats doivent satisfaire aux exigences linguisfiques, au moment de leur nomination.

Poste non impérativement bilingue:

Poste où même les candidats qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques peuer s'ils sont admissibles aux cours de
s'ils sont admissibles aux cours de

e sins sont admissibles aux cours de langues et sengagent par écrit à devenir billingues avant la fin de la période d'exemption; ou à accepest une mutation à un poste pour lequel ils eont qualifiés s'ils ne satisfont pas aux exigences linguistiques avant la fin de la période d'exemption; ou à accepest, avant le 6 avril 1966, ils avaient dix avant le 6 avril 1966, ils avaient dix

 si, avant le 6 avril 1966, ils avaient dix années consécutives de service à leur crédit et ont, depuis, occupé un emploi de façon confinue; ou s'ils étaient âgés d'au maintenant au service de la G.R.C., d'une socièté de la Couronne, d'une commission ou d'un organisme.

Modalites d'emploi

déterminée. ou à temps partiel dont la durée n'est pas née: Nomination à un poste à plein temps Emploi pour une période indétermi-

de ce genre de poste. d'avance. On appelle vacataire le titulaire temps partiel dont la duree est determinee Nomination à un poste à plein temps ou à Emploi pour une période déterminée :

zi l'employè est exclu de la nègociation res prescrit par la convention collective ou, semaine, mais inférieur au nombre d'heugénérale, supérieur à 15 heures par nombre d'heures de travail sera, règle Emploi à temps partiel : Emploi où le

ciation collective, par l'employeur. tive on, si l'employè est exclu de la nègonormale prescrite par la convention collectitulaire est tenu à la semaine de travail Emploi à plein temps : Emploi où le

des de l'année. ue fravaille que pendant certaines perioindéterminée ou déterminée ou le titulaire Emploi saisonnier: Emploi d'une période

Méthodes de sélection

collective, par l'employeur.

répertoires. de concours ou a la consultation de candidats taite suite à l'attichage d'un avis Sélection avec concours: Sélection de

sion les juge qualifiés. Fonction publique pour lequel la Commiscabinets de ministres, à tout poste de la employés en congé et les membres des après avoir pris en considération les bilité de les nommer sans concours et dnels la Commission peut étudier la possides employés mis en disponibilité par leset, de ce fait, se voir accorder les droits rés excédentaires et avisés de leur statut période indéterminée peuvent être déclataire. Les employés nommés pour une dation, promotion, ou nomination priorivoie de reclassification, mutation, rétrogra-Sélection sans concours: Sélection par

d'employés admissibles. ou sont identifiés au moyen d'un répertoire concours annonçant les postes à pourvoir dats sont invités à répondre à un avis de partie de la Fonction publique. Les candinuidnement aux personnes qui tont deja Concours restreint: Concours ouvert

> pour une période indéterminée. periode déterminée en une nomination conversion d'une nomination pour une une autre modalité d'emploi; par exemple atonbe on sons-atonbe brotessionnel ou à

Modalités de nominations

celni de son ancien poste. nel, est supérieur d'au moins un dollar à qué sur la formule de dotation en personde traitement annuel maximal, tel qu'indinels ou de tout autre groupe dont le taux meme groupe et sous-groupe protessionun poste de niveau supérieur, au sein du Promotion: Nomination d'un employé à

nomination. ployé occupait immédiatement avant la est identique à celui du poste que l'emsur la formule de dotation en personnel, traitement annuel maximal, tel qu'indiqué sous-groupe professionnel dont le taux de professionnels ou de tout autre groupe ou au sein du même groupe et sous-groupe employé à un autre poste du même niveau Mutation laterale: Nomination d'un

ancien poste. rieur d'au moins un dollar à celui de son mule de dotation en personnel, est intéannuel maximal, tel qu'indiqué sur la forfessionnel dont le taux de traitement ge tout autre groupe ou sous-groupe progroupe et sous-groupe professionnels ou celui qu'il occupait au sein du meme employé à un poste de niveau inférieur à Mutation regressive: Nomination d'un

dans la Fonction publique. ment à l'article 31 de la Loi sur l'emploi recommandation ministérielle, conformétence ou d'incapacité et par suite d'une ancien poste, pour des raisons d'incompément maximal est inférieur à celui de son employé à un poste dont le taux de traite-Rétrogradation: Nomination d'un

nomination. qu'il occupait immédiatement avant la niveau sont identiques à ceux du poste boste dont le groupe, le sous-groupe et le nommé pour une période déterminée, à un six mois, d'un employè qui avait dejà ètè pour une période déterminée d'au moins nue beriode determinee: Nomination, Reconduction d'une nomination pour

caregorie. nomme aux nouveaux niveau, groupe ou sifié, un poste occupé voit son titulaire quels le poste appartenait. Une fois reclastion des niveau, groupe ou categorie auxq'un employe qui résulte en une modifica-Reclassification: Réévaluation du poste

> exclusits. des cadres de direction qui lui sont ministères, sauf les pouvoirs de nomination déléguer ses pouvoirs de nomination aux

Vomination de personnes de l'extérieur ou Vomination à la Fonction publique :

· ənbijqno oar la Loi sur l'emploi dans la Fonction Jisme gouvernemental qui n'est pas regi de personnes travaillant dans un orga-

dans la Fonction publique. organismes régis par la Loi sur l'emploi ou interministérielles dans les ministères et oublique: Nominations intraministérielles Vomination au sein de la Fonction

: les répertorie comme suit : du Conseil du Trésor, annexe A, pages 1 iou : re Manuel de gestion du personnel Assimilés à la catégorie Haute direc-

L	Vérification
9	Service social-Bien-être social
8,7	service scientifique de la défense
g' <del>þ</del>	service extérieur
9	gences bhysiques
9	sences forestières
9	sences piologidues
01	9eglementation scientifique
3	Recherche scientifique Shargé de recherches
9	gecherche historique
6	Météorologie
9	Médecine vétérinaire
9'Þ	Médecine-Officier de santé
ļ.	Mathématiques-Statisticien principal
8,7	eine et arpentage-Génie
8,7	senie et arpentage-Arpentage
2'9'9	nseignement universitaire
L	nseignement-Services d'enseignement
8	conomique, sociologie et statistique
ε	tionC
9	əimid
6,8	rchitecture.
9	Agriculture.
Niveau	Sroupe professionnel

etranger. oires du Nord-Ouest; le Yukon; et ségion de la capitale nationale; les Terriparmi les suivantes : les dix provinces; la l'un employé d'une région à une autre, vobilité géographique: Déplacement

in sein du même ministère, à un autre l'un employé d'un ministère à un autre, ou Aobilité professionnelle: Déplacement

ce snler resulte une revision des chittres de 1978 s verifie les nominations de SX. Il en est données du système, la Commission a En 1979, pour assurer l'exactitude des chaque cadre, aux fins de la planification permet de connaître le niveau réel de le système. Cette façon de procéder tions intérimaires ne sont pas versées dan Seules les données relatives aux nominanèes pour mettre à jour son système. la haute direction peut en utiliser les donla Direction générale des programmes de l'approbation d'une opération de dotatio dent et les commissaires. Ainsi, peu aprè tions de dotation approuvées par le prési système sont déterminés par les opérastatut des employés à introduire dans le SX-1. Les modifications ou ajouts au

personnel dûment signée. cerné ou d'une formule de dotation en nouvelles données fournies par le SX conil n'est mis à jour qu'à la réception des veaux renseignements. Quant au Permatri ration s'ettectue sur réception de noudonnées sur la Haute direction, cette opédans le cas du Système de traitement des est mis à jour tous les trimestres alors que tre part, le système du Conseil du Trésor congé dans sa définition de l'effectif. D'au la Commission inclut les employés en et les définitions de l'effectif. Par exemple différences dans les délais de mise a jour entre les deux systèmes sont dus à des deux organismes, a révélé que les écarts Commission, menée conjointement par le du Conseil du Trésor et de celui de la La conciliation du système du Secrétariat

Registre statistique central sur les priorités

suoifinita === depart, comme c'était le cas par le passé. ce registre plutot que des formules de nue wise en disponibilité proviennent de nees sur les cessations d'emploi suite à employes mis en disponibilité. Les donpres des cabinets de ministres et aux employés de retour d'un congé, aux memaux termes de la Loi, et est accordée aux statutaire constitue un droit semblable, réussi leur cours de langue. Une priorité excédentaires ou à ceux qui n'ont pas rité est accordé aux employés déclarés de la Fonction publique. Ce type de priomement à la politique de la Commission prealable aux fins de nomination confortrative constitue un droit de considération trative et statutaire. Une priorité adminisant les bénéficiaires de priorités adminissource plus sûre de données statistiques Ce régistre a été établi afin de fournir une

Fonction publique, la Commission peut ficle 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Organe de nomination : En vertu de l'ar-

> services du personnel de la Commission. nent des systemes de données des

statut linguistique de leur poste. quant à leur groupe linguistique et au De ce fait, aucune donnée n'est disponible la L.E.F.P. n'étaient pas inscrits au Silo. 16 602 employés des 266 865 assujettis à explique le fait qu'au 31 décembre 1979, et des registres de pension de retraite les et celles du système des listes de paye système d'information des langues officielr ecart entre la source et la tonction du

langue de travail préférée des employés. ments de nomination ne précisaient pas la cas en 1979 et 1 041 en 1978, les docuque possède la Commission. Dans 651 données sur la langue de travail préféree tions par groupe linguistique sont tirés des tion publique. Les chiffres sur les nominades registres de la Commission de la Foncdirection et assimiles, elles proviennent Quant aux données sur la catégorie Haute

d'après les données du Silo. première langue officielle des employés certain nombre de dossiers indiquaient la des employés. En 1978 cependant, un ment d'après la langue de travail préférée d'emploi ont ete établies systématique-En 1979, les données sur les cessations

q employes. non pas d'après le nombre total réel ont été calculés d'après l'effectif connu et tableaux relatifs aux groupes linguistiques Tous les chiffres et les pourcentages des

## Nouveaux systèmes de données

ia Haute direction Le système de traitement des données sur

poste de SX-2 est donc inscrit comme boste occubé; nu SX-1 dni occube nu leur nomination, quel que soit le niveau du plus, les SX sont inscrits selon le niveau de capitale nationale n'en font pas partie. De d'organismes comme la Commission de la C'est pourquoi les cadres de direction ment des données sur la Haute direction. sont répertoriés dans le Système de traiteles cadres de direction regis par cette Loi Lemploi dans la Fonction publique, seuls direction est etablie d'après la Loi sur donne que la définition des cadres de du gouvernement fédéral. Toutefois, étant de la plupart des cadres de direction (SX) par la direction genérale, pour ce qui est des ressources humaines étaient codés ments juges essentiels a la planitication ordinateur. A cette époque, les renseignedonnées intormatisées connectée à un naute direction etablissait une base de Direction générale des programmes de la planification des ressources humaines, la En 1978, afin de respecter les besoins en

> s'applique aux chiffres de 1979. années précédentes. La même opération indéterminée, comme c'était le cas les bieiu temps nommes pour une periode Let ces personnes comme des employes a ont donc été révisés de manière à considétels que publiés dans le présent rapport, période indéterminée. Les chiffres de 1978

20ntces de donnees

de differentes sources. signistidaes d'après des chiffres obtenus renseignements sont requis et établit des mettre le contrôle des domaines où des uonveaux systèmes de données pour pernèes du rapport annuel, met en œuvre de sermes bont assurer la cohérence des donmission normalise les définitions des nies par les ministères. A cette fin, la Comdéployés pour contrôler les données tour-Chaque année, de nouveaux efforts sont

#### Effectif et nominations

cielles (Silo) du Secrétariat du Conseil du Système d'information des langues offisionnements et Services et de celles du des données du ministère des Approvigues officielles résultent du regroupement en 1979. Les renseignements sur les lanservices du personnei de la Commission des documents reçus et traités par les faite des mises en disponibilité, sont tirées tions et les cessations d'emploi, exception annee. Les statistiques sur les nominasujets ont été reçus et traités au cours de publiées que si des documents à ces registres de la Commission et ne sont appels et à la formation sont extraites des nominations, aux cessations d'emploi, aux En général, les données relatives aux direction et du Permatri de la Commission. de traitement des données sur la haute tion et assimiles proviennent du Système nees portant sur la catégorie Haute direc-Services, au 31 décembre 1979. Les dondu ministère des Approvisionnements et registres du régime de pension de retraite brincipalement sur les listes de paye et les Les statistiques sur l'effectif sont fondées

## eroupe linguistique

nations et les cessations d'emploi provienvali preferee pour ce qui regarde les nomi-Trésor. Les données sur la langue de traofficielles du Secrétariat du Conseil du par le Systeme d'information des langues Approvisionnements et Services ainsi que pension de retraite du ministère des de paye et les registres du regime de des renseignements fournis par les listes empioyes sont le resultat de l'integration ent la premiere langue officielle des sejou la source des données. Les données La définition du groupe linguistique varie

### Note technique

ou organismes, et de certains types ou groupes d'employés. De plus, des changements de définitions peuvent influer sur les cessations d'emploi et produire de légères différences. Ces dernières, souvent peu différences. Ces dernières, souvent peu significatives sur le plan statistique, doivent être prises en considération dans la l'autre. Elles sont toutelois signalèes dans les tableaux statistiques, au besoin, et doivent être prises en considération dans la vent être prises en considération dans la comparaison des données du présent rapport à celles des rapports précèdents.

Fonction publique. comme une nomination au sein de la de service, leur nomination est considérée nation et franchissent le cap des six mois employés font l'objet d'une nouvelle nomid'ordre pratique. Loutefois, si ces gnées, pour des raisons administratives moins de six mois n'ont pas été consipublique pour une période déterminée de 10 000 à 15 000 nominations à la Fonction trois dernières années, y compris 1979, de écart s'explique par le fait qu'au cours des ne correspond pas à l'effectif de 1979. Cet nombre de cessations d'emploi de 1979 nombre d'employés en 1978, moins le Fonction publique en 1979, ajouté au Le nombre de personnes nommées à la

Les rapports annuels précédents indiquaient que les employés nommés pour une période déterminée de moins de six mois n'étaient pas compris dans les statistiques publiées. Of, des recherches récentes ont révélé qu'un certain nombre de ces employée avaient, par inadvertance, été inclus. Il a donc fallu réviser les chiffres officiels de 1976, 1977 et 1978 afin d'exclure ces employés qui représentaient clure ces employés qui représentaient environ un pour cent par année de tout l'effectif assujetti à la L.E.F.P.

Le sous-groupe B du groupe Operations postales (RV) était mai défini depuis 1976. Son effectif aurait du être de 5 688 en 1976, de 4 848 en 1977 et de 4 888 en 1978. Les chilfres de 1979 ont ête révisés en fonction de la bonne définition. Il faut diminution de l'effectif de la Fonction de l'effectif de la Fonction publique en 1979, 1 039 cas découlent de la correction apportée au nombre des employès de ce sous-groupe.

Dans les statistiques révisées de 1977 et 1978, les documents de nomination ne précisaient pas la modalité d'emploi de quelque 4 000 employés. Une enquête a réveite que la majorité d'entre eux occupaires majorité d'entre eux occupaires majorité d'entre eux occupaires majorité d'entre eux occupaires et paient un poste à plein temps pour une

Renseignements sur l'effectif
Le présent volume du rapport annuel fournit des statistiques précises sur les fonctionnaires fédéraux régis par la Loi sur
l'emploi dans la Fonction publique
(L.E.P.). Les données fournies renseipar modalité d'emploi, ministère, lieu de
pravail, sexe, groupe linguistique, groupe
travail, sexe, groupe linguistique, groupe
d'âge, traitement, catégorie et groupe proles nomiations, cessations d'emploi et
les nomiations, cessations d'emploi et
appels, la formation professionnelle, la forappels, la formation profession et d'appels, la formation des cadres et la formation linguisti-

la définition susmentionnée. Fouction publique proprement dite selon moins de la moitié appartiennent à la emploie en tout 576 826 personnes, dont de la G.R.C. Le gouvernement fédéral ministère de la Défense nationale et ceux prend toutefois les employés civils du nal de recherches du Canada. Elle comnismes fédéraux, comme le Conseil natiocomme Air Canada, et de certains orgaemployés des sociétés de la Couronne, des Forces armées canadiennes, les Gendarmerie royale du Canada (G.R.C.) et nel des ministres, les membres de la seil, notamment les sous-chefs, le personsouvel nommé par le gouverneur en condéterminée de moins de six mois, le pervertu de la L.E.F.P. pour une période publique exclut les employés nommés en Telle qu'elle est ici entendue, la Fonction

Les lois et règlements fédéraux créent différentes populations d'employés fédéraux. Par exemple, chacune des lois suivantes délimite des effectifs qui, bien que différents, chevauchent;

- les relations de travail dans la Fonction publique;
- la Loi sur l'administration financière;
   la Loi sur l'emploi dans la Fonction

:ənbijqnd

- la Loi sur la pension de la Fonction publique et d'autres lois sur les pensions;
   la Loi sur les langues officielles.
- Les comparaisons entre les données du rapport annuel et celles publiées notamment par Statistique Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor doivent être marquées au coin de la prudence, car les effectifs visés peuvent varier.

### Fluctuations de l'effectif

L'effectif de la Fonction publique, régi par la L.E.F.P., fluctue d'année en année, avec l'admission ou l'exclusion de commissions



## anoitanimo

86 96 catégorie 48 Formation linguistique, catégorie 48 69 professionnelle et statut de frommente et statut et s	
nofessionnelle et lieu 96 78 Formation linguistique, catégorie 97 89 profession professions profession	Formation p
Page	pleaux
	noitema
sponibilité, catégorie 90 professionnelle et sexe <u>Graphique</u> selle et groupe <u>5</u> Cessations	
	professionne
enotisesed <b>49</b> re sitiom to iolomo'b anotisesed <b>50</b> 09 opinotises diliniques	
Page	pleaux
iolama'b	snoitsse
88 Spels et ministère	
norination professionnelle 86 agion 386	êτ fe sleqqΑ
ariation annuelle 86 57 Appels et catégorie 87 59 Appels, pro	
Page	xneəld
	XIIOO
	spede
s, provenance et mode 72 <b>31</b> Nominations et diplomes o4 des postes capitale na	de sélection
des postes des des postes de	inguistique Nomination de sélection slag
to specifications of the following to th	inguistique Nomination de sélection slag
impérativement bilingues  68 Auminations et postes non 83 4 Mominations et groupe 19 Auminations et groupe 68 4 Mominations et groupe 68 4 Mominations et groupe 72 51 Mominations et diplômés 84 4 Mominations et diplômés 84 4 Mominations et diplômés 84 4 Mominations et grostes 68 4 Mominations et diplômés 84 4 Mominations et groupe 98 98 98 98 98 98 98 98 98 98 98 98 98	Mominations géographique Mominations de sélection spels
to any orange of a poste of a groupe linguistique between the carrière carr	géographique linguistique Mominations de sélection slaction
98 and princitions of the form of the following the follow	profite from the foot of the from the f
toromance et face et groupe inations et groupe inguistique des postes des postes des postes des postes non inations et groupe linguistique du post et groupe linguistique du post et groupe linguistique de groupe inations et postes non des postes des groupe des groupe de groupe	Mominatione of the profile profile profile profile of the profile
provenance et mode (2 Nominations, lieu de travail et (2 Nominations) colesionnelle (3 Nominations) colesionnelle (4 Nominatio	catégorie pro Nominations Mominations Geographiqu Geographiqu Jeographiqu Jeographiqu Jeographique Inguistique Inguistique Jeographique
And miniations of travail et 1	Mominations catégorie pro Mominations Mominations geographiqu Mominations geographiqu geographiqu linguistique Mominations de sélection Slagge

## Note technique

## Faits saillants

## Effectifs

					Page	leaux
êxəs tə əpÂ	8	9	Lieu de travail (agglomérations et	S	1	Modalité d'emploi
anditalingail agricup to op Å	0		localités) et groupe linguistique		2	Lieu de travail (Canada et
Age et groupe linguistique	6	9	Ministère d'affectation et sexe	9		étranger) et sexe
Traitement annuel et sexe	10	8	Agusta doitetaette the asétainiM	2	3	Lieu de travail (Canada et
Traitement annuel et groupe	11		Ministère d'affectation et groupe linguistique	,		étranger) et groupe linguistique
əupitsiugnil					Þ	Lieu de travail (agglomérations et losalités) et sexe

## Effectifs et catégories professionnelles

								IdoT
							ctifs et langues officielles	ÐIJ∃
2	Catégorie professionnelle et sexe	7		rancophones			enpitzingue	
L	Variation des effectifs	1	75	Groupes et niveaux assimilés à اع Satégorie Haute direction et		28	Catégorie Haute direction, SX intérimaires, assimilés et groupe	61
	sənbird	Grap	98	Satégorie Haute direction et Francophones	12	82	intérimaires, assimilés et sexe	
			32	sammat ta noitatiolaxa einogata		86	et groupe linguistique Catégorie Haute direction, SX	81
			34	Catégorie Soutien administratif et femmes		52	Catégorie, groupe professionnels	41
Þ	Catégorie Exploitation et Francophones	33	33	Catégorie Techniciens et femmes		55	Catégorie, groupe professionnels et sexe	91
7	Catégorie Soutien administratif et Francophones	35	32	Catégorie Administration et service extérieur et femmes	53	81	Catégorie professionnelle, modalité d'emploi et groupe linguistique	91
Þ	Catégorie Techniciens et Francophones	31	18	Catégorie Scientifiques et spécialistes et femmes		91	Catégorie professionnelle, modalité d'emploi et sexe	p.L
G	Catégorie Administration et service extérieur et Francophones	30	30	Groupes et niveaux assimilés à la catégorie Haute direction et femmes	51	۲L	Catégorie professionnelle et Région de la capitale nationale	13
ε	Catégorie Scientifiques et spécialistes et Francophones	58	58	Catégorie Haute direction et femmes	50	ÞΙ	Catégorie professionnelle et lieu de travail	12
						9886		

					Page	xneəli	dsT
20	Postes bilingues, catégorie professionnelle et niveau de compétence requis en langue seconde	38	97	Statut linguistique du poste, catégorie professionnelle, groupe linguistique et Région de la capitale nationale	£4 	Statut linguistique du poste, region linguistique et groupe linguistique Statut linguistique du poste,	
87	Postes bilingues, catégorie professionnelle, niveau de compétence requis en langue seconde et Pégion de la capitale nationale		97	Postes bilingues, région linguistique et niveau de compètence requis en langue seconde		catégorie professionnelle et groupe linguistique	

## Avertissement

La Loi sur l'emploi dans la Foriotion publique exige que la Commission de la publique exige que la Commission de la Foriction publique rende compte tous les ans de ses activités au Parlement. Pour 1979 la Commission a décidé que son rapport ferait l'objet de deux volumes. Le volume 1 mettait en lumière les activités qu'elle a exercées au cours de l'année civille dans chacun des domaines de sa civille dans chacun des domaines de sa cours dans charc chacun des domaines de sa cours de la compétence. Le présent volume fournit toutes les données statistiques étayant les analyses formulées dans le premier.

L'ensemble de ces deux publications constitue le rapport annuel 1979 de la Commission de la Fonction publique du Canada.

Pour plus de renseignements sur les statistiques, veuillez vous adresser à la

Direction de l'information Commission de la Fonction publique du Canada 300, avenue Laurier ouest Ottawa K1A 0M7 Unméro de téléphone: (613) 593-7691

No de cat. SC 1-1979/2

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1980

# Rapport annuel 1979

Commission de la Fonction publique du Canada

## Volume 2 Statistiques

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada







# Rapport annuel 1979

Commission de la Fonction publique du Canada

Volume 2 Statistiques

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada





